CÂMARA MUNICIPAL DE MOURA

Procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional (Receção), para a Divisão Administrativa e Recursos Humanos

ATA N.º 1

No dia 7 de setembro de 2026, reuniu no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional na área funcional de (receção), autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião realizada no dia 3 de junho de 2026, constituído pelos trabalhadores infra mencionados, todos pertencentes ao mapa de pessoal do município de Moura.

Presidente: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, chefe da Divisão Administrativa e Recursos Humanos;
1.º Vogal efetivo: David José Romero do Carmo, Técnico Superior, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;
2.º Vogal efetivo: Deolinda do Carmo Bengla Ortega, Assistente Técnica.
1.º vogal suplente: Sandra Marina Pereira de Figueiredo, chefe da Divisão de Educação, Habitação e Desenvolvimento Social;
2.º Vogal suplente: Lina Cristina Oliveira Pancadas, Assistente Técnica.
A reunião teve por objetivo:

I. Definir o perfil profissional e o perfil de competências para o posto de trabalho, assim como fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

II. Estabelecer critérios de ordenação preferencial em caso de empate.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

I. Perfil profissional:

Carreira/categoria: Assistente operacional;

Área funcional: Divisão Administrativa e Recursos Humanos

Área de formação académica ou formação profissional: escolaridade obrigatória em face da data de nascimento.

Caraterização do posto de trabalho:

Assistente Operacional (Receção): Assegura a abertura e o encerramento das instalações; assegura o atendimento e prestação de informação presencial, telefónica e por meio informático; zela pelo equipamento e material à sua guarda; entrega documentos, mensagens e objetos inerentes ao serviço; marca audiências e reuniões.

Perfil de competências pretendido:

Orientação para o serviço público: visa avaliar a atuação de acordo com os valores e princípios éticos revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma administração pública ao serviço do interesse público.

Orientação para a colaboração: visa estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Orientação para os resultados: visa focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Iniciativa: visa agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho das funções atendeu à caraterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, previsto no mapa de pessoal para o ano de 2026,

aprovado pela assembleia municipal de Moura, mediante deliberação tomada em reunião de 18 de dezembro de 2025, sob proposta da câmara municipal aprovada na reunião de 11 de novembro de 2025, e publicado no sítio institucional do município de Moura, separador recursos humanos, mapa de pessoal.

II. Métodos de seleção, utilização faseada, parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa de cada método de seleção e sistema de valoração final:

Primeiro - Métodos de seleção e utilização faseada:

a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de conhecimentos, em substituição da Avaliação Curricular, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementado com o método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, e um juízo de não Apto num dos métodos de seleção ou fases da Avaliação Psicológica, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Por razões de urgência do procedimento no preenchimento dos postos de trabalho, eficiência, e economia de custos, decorrentes nomeadamente, da colaboração de entidades especializadas na realização do método de seleção avaliação psicológica, a aplicação do segundo método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de

classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico- funcional, até à satisfação das necessidades, caso o número de candidatos/as seja superior a 45 (quarenta e cinco).

Segundo – Prova de conhecimentos:

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova é individual, reveste natureza escrita, e terá a duração máxima de 70 minutos, onde se inclui uma tolerância 15 minutos, é classificada na escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, constando do seguinte:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12/9, na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8/1;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10/2;
- Medidas de Modernização Administrativa – Decreto-Lei n.º 135/99, de 22/4, na redação atual dada pela Lei n.º 19-A/2024, de 7/2.

Os parâmetros de avaliação da prova escrita de conhecimentos, são os seguintes:

a) Resposta certa – o valor mais elevado;
b) Resposta incompleta – metade do valor mais elevado;
c) Resposta errada – zero valores.

Terceiro - Avaliação Psicológica:

Visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases.

Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato será elaborado um relatório

individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Para o efeito, o júri socorrer-se-á de entidade pública habilitada para realização do método de seleção em causa, ou em caso de impossibilidade por entidade privada.

Quarto - Avaliação Curricular**:**

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, com base na análise do respetivo currículo.

A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitação académica – HÁ;
- Formação profissional – FP;
- Experiência profissional – EP

De acordo com a seguinte fórmula: AC = (HA + 3 FP + 4 EP) / 8

As ponderações dos fatores integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a experiência profissional por considerar que a prática em contexto laboral é uma mais valia para a boa execução do trabalho e a obtenção de bons resultados, e de igual modo a formação profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e a qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes e à comunidade.

Em que:

Habilitação académica (HÁ) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitação	Valoração
Escolaridade obrigatória legalmente exigida	15 valores
Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida	20 valores

Formação Profissional (FP) em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional obtidas nos últimos cinco anos e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

São consideradas apenas ações comprovadas por certificados ou diplomas idóneos que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização.

Sempre que do respetivo certificado ou diploma, não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas.

Formação profissional	Valoração
Inferior ou igual a 20 horas	10
Entre 21 e 30 horas	12
Entre 31 e 40 horas	14
Entre 41 e 50 horas	16
Entre 51 e 60 horas	18
Superior a 60 horas	20

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) – em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, contabilizando o tempo de experiência detida pelo candidato, numa escala de 0 a 20 valores, com expressão às centésimas, nos seguintes termos:

Até um ano de experiência profissional: 10 valores;

Por cada ano completo a mais de experiência profissional, acrescem dois valores, até ao máximo de 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Quinto – Entrevista de avaliação de competências:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional definido no ponto I da presente ata.

A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por elemento/s do júri habilitados para o efeito.

A Entrevista de Avaliação de Competências, tem a duração estimada entre 30 a 45 minutos por cada candidato.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual, para aferir a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, é classificada da seguinte forma:

Número de comportamentos presentes	Valoração
Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	18
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	16
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	12

Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	8

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, resulta da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências previstas no perfil indicado no ponto I da presente ata, de acordo com a seguinte fórmula:

EAC = A + B + C + D / 4

Sexto: Ordenação final

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento se destina, bem como para os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final é estabelecida do seguinte modo:

OF = AC * 70 % + EAC * 30 %

Em que:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências

Para os demais candidatos, a ordenação final é a resultante da seguinte fórmula:

OF = PC * 70 % + EAC * 30% * + AP

Em que:

OF = Ordenação final;

PC = Prova de conhecimentos;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

AP = Avaliação psicológica;

Sétimo: Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as em situação não configurada pela lei como preferencial, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 24.º/2, alínea a) da Portaria.

Subsistindo o empate, aplicar-se-ão sucessivamente os seguintes critérios.

a) Candidato com a melhor valoração obtida na Entrevista de Avaliação de Competências;

b) Candidato com a maior valoração obtida na experiência profissional;

c) Candidato com a maior valoração obtida na formação profissional;

e) Candidato com a menor idade;

f) Candidato residente no concelho de Moura;

g) Ordem alfabética

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, sendo lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri.

Os membros do júri

O Presidente: Joaquim Palminha

O 1.º Vogal efetivo: David José Ramos do Carmo

O 2.º Vogal efetivo:_____