



Ata n.º 01

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento com vista à ocupação futura de postos de trabalho não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Leiria (ref. PC.51.2026) – Assistente Operacional | área ação educativa

Aos 7 dias do mês de julho do ano de 2026, na cidade de Leiria e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri designado para o procedimento identificado em epígrafe, constituído pela Diretora do Departamento de Educação e Cultura, em regime de substituição, Sr.ª Dr.ª Sofia Pereira, pela Chefe da Divisão de Programas Educativos, em regime de substituição, Sr.ª Dr.ª Célia Cristina Santos Rodrigues, e pela Técnica Superior, Sr.ª Dr.ª Isabel Maria Pereira Ferreira Quintal, como presidente e vogais efetivos, respetivamente, na sequência da autorização concedida por deliberação da Câmara Municipal de Leiria proferida na reunião de 01 de junho de 2026, mediante proposta do Sr. Presidente da Câmara, para decidir as fases que comportam os métodos de seleção, escolher os temas a abordar nas provas de conhecimentos e para fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a que serão submetidos os candidatos admitidos.

Naquele âmbito, e no uso da competência que lhe é conferida pelo disposto nos n.ºs 1 e 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção obrigatórios (n.º 1 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, sendo que, caso apenas sejam admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório, conforme deliberação da Câmara Municipal de Leiria, aprovada na reunião de 01 de junho de 2026):

1.1. Provas de conhecimentos (PC):

Serão aplicadas e classificadas conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 17.º, alínea a) do n.º 2 do art.º 20.º e no n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) Conteúdo de natureza genérica e específica, visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas diretamente relacionadas com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, nos termos a seguir indicados:

- Com possibilidade de consulta da seguinte legislação, na sua redação atual, não anotada e não comentada, desde que efetuada em suporte de papel, subordinada aos seguintes temas:

- i) Transferência de Competências para os Municípios na Educação: Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro;
- ii) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- iii) Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho: Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, publicitado pelo aviso n.º 8802/2009 no Diário da República, 2.ª série, n.º 82, de 28 de abril de 2009.

b) Sob a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, comportando apenas uma fase e com a duração de 01 hora e 30 minutos;



c) Constituída por 15 questões (Q) de escolha múltipla, cotadas para 1 valor cada, e por 01 questão de desenvolvimento, cotada para 05 valores, sendo a avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

d) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 1);

e) Sistema de ponderação para a valoração final: 100%.

1.2. Avaliação psicológica (AP):

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do art.º 17.º, e n.º 2 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) As aptidões e as competências comportamentais de personalidade a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, sendo as seguintes:

aa) Aptidões:

Compreensão Verbal – avalia a capacidade para compreender e expressar ideias por palavras;

Atenção Concentrada - avalia a capacidade de atenção e o rigor de execução.

ab) Personalidade: GPPI – Perfil e Inventário de Personalidade de Gordon

Responsabilidade - grau de implicação com as tarefas;

Estabilidade emocional - capacidade para controlar as emoções e gerir os conflitos;

Sociabilidade - capacidade para estabelecer vínculos e relações e de induzir as respostas desejáveis e adaptativas;

Autoestima - somatório das pontuações diretas dos traços anteriores;

Prudência - nível de prudência e capacidade de reflexão;

Relações interpessoais - Nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista e cenários. Capacidade para a empatia;

Vitalidade - energia e ritmo de atividade que a pessoa possui no momento de desempenhar funções.

b) Pode comportar mais de 01 fase;

c) O modelo da ficha individual da Avaliação Psicológica é o aprovado em anexo (Anexo 2);

d) Sistema de ponderação para a valoração final: Apto ou Não Apto, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios. O resultado final do método será determinado com base na média ponderada entre os resultados percentilíticos das aptidões (ponderadas a 30%) e das características de personalidade (ponderadas a 70%), respeitando os seguintes métodos de conversão:

Resultado Final: Média Percentilítica Aritmética (Escala 1-100)

Não Apto: 1-30

Apto: 31-100

2. Métodos de seleção obrigatórios (n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, sendo que, caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão



utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório, conforme deliberação da Câmara Municipal de Leiria, aprovada na reunião de 17 de setembro de 2024):

2.1. Avaliação curricular (AC):

Quanto ao método de seleção obrigatório avaliação curricular (AC) – aplicável no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividade – podendo este método ser afastado pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, o método previsto para os restantes candidatos, é utilizado nos seguintes termos:

a) Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea c) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º e n.º 1 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, visando analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas detidas, a relevância da experiência profissional adquirida e da formação profissional realizada, bem como da avaliação de desempenho obtida;

b) São considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

i) Habilitação académica (HA)| consideram-se os graus académicos certificados pelas entidades competentes, desde que devidamente comprovados: Habilitação acima da mínima exigida (20 valores), Habilitação mínima exigida (16 valores);

ii) Formação profissional (FP)| consideram-se o número de horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas e devidamente comprovadas, na área da ação educativa ou noutras áreas, desde que diretamente relacionadas com as atribuições cometidas à unidade orgânica ou com as competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a que se destina o recrutamento: ≥ 90 horas (20 valores), $\geq 60 < 90$ horas (17 valores), $\geq 30 < 60$ horas (14 valores), < 30 horas (10 valores);

iii) Experiência profissional (EP)| consideram-se o número de anos de execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, e o respetivo grau de complexidade, desde que devidamente comprovados, a avaliar nos termos a seguir indicados: Mais de 5 anos (20 valores), mais de 3 e até 5 anos (17 valores), mais de 1 e até 3 anos (14 valores), até 1 ano (10 valores);

iv) Avaliação de desempenho (AD)| avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados: Excelente (20 valores), desempenho relevante ou Muito Bom (17 valores), desempenho bom (14 valores), desempenho adequado ou regular (12 valores), o último período refere-se ao desempenho de atividade(s) relevante(s) mas é superior a 03 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade(s) irrelevante(s) (10 valores) e desempenho inadequado (08 valores). São convertidas para a escala do SIADAP as avaliações atribuídas ao abrigo de outros regimes jurídicos;

c) Fórmula classificativa: É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar – $AC = (Hax20\%)+(FPx20\%)+(Epx40\%)+(Adx20\%)$;

d) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo 3);



e) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, ou 100%, caso seja aplicado apenas este método de seleção obrigatório;

2.2. Entrevista de avaliação de competências (EAC):

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto na alínea d) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 17.º, n.º 1 do art.º 21.º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com as seguintes especificidades:

a) Os comportamentos profissionais a analisar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, designadamente:

aa) Orientação para o serviço público: Atuar 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 (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade; Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade; Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público;

ab) Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas; Reconhece a contribuição dos outros; Apresenta contributos para os objetivos comuns;

ac) Orientação para resultados: 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados; Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável; Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar;

ad) Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Transmite informação simples de forma clara; Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem; Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem;

ae) Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função; Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa; Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades;

af) Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades; Demonstra preocupação com o bem-estar dos



outros; Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens;

b) O modelo da ficha individual da Entrevista de Avaliação de Competências é o aprovado em anexo (Anexo 4);

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 50%, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, sendo a avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultante da média aritmética das classificações atribuídas a cada competência.

3. Exclusão do procedimento no âmbito da aplicação dos métodos de seleção: São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, bem como aqueles que não compareçam à aplicação dos métodos ou fase(s) de seleção que exijam a sua presença, não lhes sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, assim como os que obtenham um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, conforme n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

4. Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo situações de igualdade de valoração final, após a aplicação do disposto no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, têm preferência na ordenação final os candidatos que tenham apresentado a candidatura primeiro (primazia na submissão da candidatura), em função da data, hora(s), minuto(s) e segundo(s) contados desde a última alteração à candidatura.

Não havendo mais assuntos a tratar, foram dados por findos os trabalhos de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri

Assinado por: **Sofia Pereira**
Num. de Identificação: 10538523
Data: 2026.07.07 14:21:55+01'00'



Assinado por: **Isabel Maria Pereira Ferreira do Quintal**
Num. de Identificação: 04491775
Data: 2026.07.07 15:33:18+01'00'