

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo

Documento Interno n.º 5749 / 2026

Data da Informação

10/02/2026

Processo

2026/250.10.101/2

ASSUNTO:

Ata nº 1 - Procedimento concursal comum para contratação de 3 assistentes operacionais em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o Serviço de Limpeza e Manutenção de Espaços Públicos e Jardins (Limpeza Pública) definição dos critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final

Aos dez dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte seis, pelas onze horas reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pela Técnica Superior do Serviço de Gestão de Espaços Públicos e Jardins, da Unidade de Serviços Urbanos, Carolina Marques Ribeiro, na qualidade de Presidente, o Assistente técnico da Unidade de Serviços Urbanos, José Carlos de Oliveira Vilhena, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Assistente Técnica do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Cristina Maria Guiomar Raposo Mestre, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho da Sra. Vereadora dos Recursos Humanos, Ana Isabel Dias Correia, datado de 6 de fevereiro de 2026, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final.

Assim, nos termos da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual:

Prova de Conhecimentos – ponderação de 100%

Avaliação Psicológica – menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

Avaliação Curricular – ponderação de 40%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Prova de Conhecimentos (PC)—visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção assume a forma oral, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, incidindo sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores. A prova terá uma duração de **30** minutos.

A prova oral de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Capítulo I –Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público);
- Conceitos básicos sobre Higiene e Segurança no Trabalho.
- Tarefas inerentes ao Posto de trabalho a concurso

Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Avaliação Curricular (AC) – 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, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e seguintes critérios:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Sendo:

HL –Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Para a valorização das Habilitações Literárias será adotado o seguinte critério:

- Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores
- Nível habilitacional superior = 20 valores

FP –Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar dos últimos cinco anos.

Para valorização da Formação Profissional, será adotado o seguinte critério:

- Sem Formação = 5 valores
- Ações de Formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores
- Ações de Formação superiores a 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores

EP –Experiência Profissional: serão consideradas apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso:

- Sem Experiência Profissional = 5 valores
- Experiência Profissional inferior a 1 ano = 10 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores

AD –Avaliação de Desempenho—é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho inadequado -8 valores
- Desempenho adequado -14 valores
- Desempenho relevante -18 valores
- Desempenho excelente -20 valores

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

EAC -Entrevista de Avaliação de Competências—visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = [100\%PC + AP (Apto/Não Apto)] \text{ ou } (40\%AC + 60\%EAC)$$

Sendo:

OF –Ordenação Final

PC –Prova de Conhecimentos

AP –Avaliação Psicológica

AC –Avaliação Curricular

EAC –Entrevista de Avaliação de Competências

É excluído do procedimento, o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da mesma legislação.

Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 3 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa *"a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escurupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação"*.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.