



AVISO N.º 08/2026

Registo n.º 12068/2026

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A ÁREA DE EDUCAÇÃO

1 – Para efeitos no disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, conjugado com o artigo 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que, de acordo com deliberação do Órgão Executivo em Reunião de Câmara de 18 de fevereiro de 2026, encontra-se aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para a carreira e categoria de assistente operacional, na área de Educação, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – Caracterização do posto de trabalho:

Para além das funções constantes na LTFP, o Assistente Operacional na área de Educação deve executar:

- a) Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento da Comunidade Educativa e controlar as entradas e saídas da escola;
- b) Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens;
- c) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;
- d) Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento;
- e) Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo;
- f) Executar tarefas da competência do município em matéria educativa indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente a ligação entre os diversos elementos que constituem a comunidade educativa (alunos/as, docentes, pessoal não docente, pais, mães e encarregados de educação);
- g) Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;
- h) Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde;
- i) Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços;
- j) Efetuar o acompanhamento e vigilância das crianças e jovens no decurso dos circuitos de transportes escolares;
- k) Apoiar as atividades de prolongamento de horário, atividades de tempos livres e outras iniciativas levadas a cabo pela Câmara Municipal no âmbito da componente de apoio à família;

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



l) Vigiar o comportamento dos alunos no recinto escolar e estar com atenção ao comportamento dos alunos nos diversos espaços da escola de forma a transmitir-lhes regras.

A presente caracterização do posto de trabalho não prejudica a atribuição de funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Competências a demonstrar: Orientação para a colaboração; Comunicação; Iniciativa; Orientação para a Inclusão; Orientação para a Segurança; Tomada de Decisão.

3 –Local de trabalho: Município de Sines.

4 - Reserva de recrutamento: Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento válidas para este posto de trabalho.

5 – No que respeita à verificação da inexistência de pessoal em situação de valorização profissional (Requalificação), de acordo com o Despacho n.º 2556/2014 –SEAP de 10/07/2014 de concordância com nota n.º 5/JP/2014, a Administração Local encontra-se abrangida pela aplicabilidade da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, no entanto, está dispensada de consulta ao INA, assumindo cada entidade elencada no n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 a posição de EGRA, enquanto essa não esteja constituída nos termos do artigo 16.º do mesmo diploma legal.

6 – Âmbito do recrutamento: Considerando os princípios da racionalização e da eficiência, que devem presidir à atividade municipal, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, o recrutamento de trabalhadores deve ser feito por tempo indeterminado ou a termo, consoante a natureza permanente ou transitória da atividade, tal como consta do mapa de pessoal, decidido pelo dirigente máximo do órgão ou serviço. O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. O órgão ou serviço pode ainda recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público. Este procedimento é aberto ao abrigo do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na sua redação atual, ou seja, podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

7 –Posição remuneratória: o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo que a posição remuneratória de referência corresponde à posição 1 – nível 5 para a carreira e categoria de assistente operacional, no valor de 934,99€ decorrente da aplicação do Decreto-Lei n.º 29 A/2026 de 30 de janeiro, que altera o valor da base remuneratória e atualiza os valores das remunerações da administração pública.

8 –Requisitos gerais de admissão (eliminatórios):

8.1. Os previstos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;

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



- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2. Requisito habilitacional: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade.

8.3. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas

8.4. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Métodos de seleção:

- a) Prova de conhecimentos – Ponderação de 100%
- b) 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 da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, ser-lhe-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:

- a) Avaliação curricular – ponderação de 40%
- b) Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 60%

9.1. Prova de conhecimentos: 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 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 15 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);
- Lei de Bases do Sistema Educativo Lei n.º 46/86 de 14 de outubro, na sua atual redação
- Estatuto do Aluno e Ética Escolar Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro, na sua atual redação;
- Lei Quadro da Educação Pré-Escolar Lei n.º 5/97 de 10 de fevereiro;
- Conceitos básicos sobre Higiene e Segurança no Trabalho.

9.2. Avaliação Psicológica: visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo

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



comportar uma ou mais fases. Este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

9.3. 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, 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 desempenhar, dos últimos cinco anos.

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

- Sem formação profissional = 8 valores
- < 35 horas = 12 valores
- ≥ 35 horas e < 50 horas = 14 valores
- ≥ 50 horas e < 100 horas = 16 valores
- ≥ 100 horas e < 200 horas = 18 valores
- ≥ 200 horas = 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/regular - 12 valores
- Desempenho bom – 15 valores

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



- Desempenho relevante/muito bom - 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 formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

9.4. 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.

9.5. 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 as seguintes fórmulas, em função dos casos aplicáveis:

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

Sendo:

OF –Ordenação Final

PC –Prova de Conhecimentos

AP –Avaliação Psicológica

AC –Avaliação Curricular

EAC –Entrevista de Avaliação de Competências

10 -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.

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

12 -Os candidatos serão notificados nos termos do artigo 25.º da legislação referida nos pontos anteriores.

13 -A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no placard do edifício dos paços do concelho e disponibilizada no sítio da Internet do Município.

14 -A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no placard do edifício dos paços do concelho, disponibilizada no sítio da Internet do Município e publicada no Diário da República.

15 -Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e no sítio da Internet do Município, (www.sines.pt).



16 – Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da mesma Portaria, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos candidatos é publicitada no sítio da internet do Município na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

17 -Formalização: Nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e salvo indicação expressa e devidamente fundamentada, as candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento obrigatório de formulário de candidatura, disponível no sítio da Internet do Município (www.sines.pt) e remetidas para o email: recrutamento@mun-sines.pt, identificando o procedimento através do código de oferta na Bolsa de Emprego Público.

Excecionalmente, serão admitidas candidaturas em formato papel, de candidatos que não sejam detentores de conta de correio eletrónico.

17.1. A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações;
- b) Fotocópia de certificados de formação e ou documento comprovativo de experiência profissional;
- c) Caso o candidato seja detentor de relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração emitida pela entidade patronal, atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as três últimas menções de avaliação de desempenho e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;
- d) Curriculum vitae devidamente documentado e assinado;
- e) Caso o candidato seja portador de deficiência, deverá apresentar declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
- f) Os candidatos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da EU, devem ainda anexar à sua candidatura: comprovativo de nacionalidade e comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal.

17.2. Os candidatos que exerçam funções no Município de Sines ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo declarar tal facto no requerimento.

17.3. Nos termos do artigo 14.º do referido diploma, as falsas declarações prestadas pelos candidatos e ou a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar.

18 - Composição do júri:

Presidente: Maria Margarida Gil Mestre, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social;

1.º Vogal Efetivo: Sónia Maria da Silva Sebastião, Técnica Superior do Serviço de Educação;

2.º Vogal Efetivo: Adriana Cristina Silva Coelho, Assistente Técnica do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Tânia Maria de Jesus Brito dos Santos, Técnica Superior do Serviço de Educação;

2.º Vogal Suplente: Maria da Nazaré Marçalo Martins Rodrigues, Assistente Técnica do Serviço de Gestão de Recursos Humanos.

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



O primeiro vogal substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

19 -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 de documento comprovativo.

20 -Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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 oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

Sines, 24 de março de 2026.

A Vereadora

(No uso de competências delegadas e/ou subdelegadas)