

## ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 21024 / 2026	14/05/2026	2025/250.10.101/12

**ASSUNTO:** Ata n.º 1 do júri - Procedimento concursal comum para contratação de 2 assistentes operacionais (Motoristas) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Obras Municipais - Serviço de Equipamentos e Manutenção (Gestão de Frota de Máquinas e Viaturas) - definição dos critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final

Aos treze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pelo Chefe de Divisão de Obras Municipais, João Carlos Teixeira de Brito Mendes, na qualidade de Presidente, o Coordenador do Serviço de Equipamentos e Manutenção, Luis Carlos Martins da Costa, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Assistente Técnica do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Luísa Isabel Pereira Gonçalves, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho da Srª Vereadora dos Recursos Humanos datado de 7 de maio de 2026, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final, aplicados a ambas as referências (A e B) constantes deste procedimento concursal.

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, aos quais o júri atribuiu a seguinte ponderação:

### **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 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 e incidirá sobre as seguintes matérias:

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

- 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:

- Sem escolaridade obrigatória = 8 valores
- 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 profissional = 8 valores
- < 50 horas = 12 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
- 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 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:

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

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 esmeradamente 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.

Presidente do Júri

---

1º Vogal

---

2º Vogal

---