



Câmara Municipal de Sesimbra

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO - ASSISTENTE TÉCNICO – 2 POSTOS DE TRABALHO

DIVISÃO TURISMO

REF. 1/2026

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos nove dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Ana Paula Polido, Técnica Superior; Mónica Rodrigues Capitão Mouzinho Serrote, Chefe da Divisão de Recursos Humanos; e Susana da Silva Jeremias, Técnica Superior, as quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, autorizado por despacho do Sr. Vereador do Pelouro de Recursos Humanos, datado de 06/03/2026, a fim de, nos termos do art.º 7.º e dos números 1 e 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e classificação final do único método seleção aplicável - Avaliação Curricular.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

I – Avaliação Curricular (AC) – Art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro

Ao abrigo do disposto no nº 6 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) é adotado como único método de seleção a avaliação curricular.

I – Avaliação Curricular (AC) – Art.º 17.º, n.º 1 c) da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro

1) - A Avaliação Curricular (AC) consiste na análise e classificação dos currículos apresentados pelos candidatos, cuja apreciação recairá sobre a habilitação académica (HA) ou a sua equiparação legalmente reconhecida; a formação profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP), em que se apreciará o desempenho efetivo de funções, relevando-se as atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo avaliada pela sua duração, e a avaliação de desempenho (AD) relativa ao último



Câmara Municipal de Sesimbra

período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

2) - A Avaliação Curricular dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o candidato seja ou não titular de vínculo de emprego público por tempo indeterminado:

$$AC = \frac{(HA+FP+2EP+AD)}{5}$$

Ou

$$AC = \frac{(HA+FP+2EP)}{4}$$

3) - A avaliação dos currículos realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos, para cada um dos fatores de apreciação:

a) Habilitação Académica (HA)

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado/Doutoramento) na área de Turismo ou Línguas	20 Valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado/Doutoramento)	19 Valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º ano ou equiparado) na área de Turismo ou Línguas	18 Valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - (12.º ano ou equiparado)	17 valores

b) - Formação Profissional (FP)

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 10 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração, nos seguintes termos:



Câmara Municipal de Sesimbra

O júri delibera atribuir uma base mínima de 10 valores neste fator, por admitir que os candidatos não detenham um número significativo de ações de formação.

A cada ação de formação são atribuídos os seguintes valores, até um máximo de 20 valores:

Duração	Valoração (base 10 valores)
Até 7 horas	1 Valor
De 8 a 14 horas	2 Valores
De 15 a 21 horas	3 Valores
De 22 a 29 horas	4 Valores
> De 30 horas	5 Valores

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

A posse de carta de condução constitui critério preferencial, pelo que a valoração obtida no fator «formação profissional» é acrescida de 1,5 valores.

Para efeitos de valorização do perfil dos candidatos, será considerada como competência preferencial o domínio básico a intermédio de competências linguísticas em inglês, francês ou espanhol, devidamente comprovada, pelo que a valoração obtida no fator «formação profissional» será majorada em 1,5 valores.

c) – Experiência Profissional (EP)

No fator «Experiência Profissional» (EP) é considerado o exercício de funções nas áreas atendimento, receção e informação turística (AIT), tendo em conta a sua duração ou, em alternativa, noutras áreas funcionais (AF), independentemente da sua duração, nos seguintes termos:

Duração	Valoração
Sem experiência profissional	9 valores
AF independentemente da sua duração	10 valores
AIT Até 1 ano	14 valores
AIT > de 1 ano até 3 anos	16 Valores
AIT > de 3 anos até 5 anos	18 Valores
AIT > de 5 anos	20 Valores



Câmara Municipal de Sesimbra

d) Avaliação de Desempenho (AD)

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

No fator «Avaliação de Desempenho» (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = \frac{(MQ+MQ+MQ)}{3}$$

Menção qualitativa	Valoração
Desempenho Excelente	20 Valores
Desempenho Relevante/Muito Bom	18 Valores
Desempenho Adequado/Regular/Bom	16 Valores
Desempenho Inadequado	9 Valores

Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho, será considerado na respetiva fórmula o valor de 12.

O fator «Avaliação de Desempenho» é apenas aplicável a candidatos que possuam vínculo de emprego público.

II – Valoração Final

A valoração final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos elementos a avaliar do método de seleção «avaliação curricular», com valoração até às centésimas, de acordo com as fórmulas indicadas no ponto I/2).

Os candidatos que obtiverem no método «avaliação curricular» classificação inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento.

III – Critérios de Ordenação Final

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função da valoração obtida na experiência profissional;
- Em função da menor idade.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.



Câmara Municipal de Sesimbra

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos membros presentes.

O Júri,

António Polido

(Presidente)

[Handwritten signature]

(1.ª Vogal Efetiva)

Susana Jacemias

(2.ª Vogal Efetiva)

