AVISO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – TRÊS (3) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ELETRICISTA) - REF. 14/2026

DIVISÃO DE LOGÍSTICA E GESTÃO DE FROTA

(Logística)

1 - Para os devidos efeitos torna-se público que, por despacho do Vereador do Pelouro de Recursos Humanos, José Henrique Peralta Polido, proferido em 16/10/2026, no exercício das competências que lhe foram delegadas, em 10/11/2025, pelo despacho n.º 57285/AP/2025 do Presidente da Câmara Municipal, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para a constituição de vínculos de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista a ocupação dos postos de trabalho abaixo identificados.

O presente procedimento foi precedido de autorização da Câmara Municipal, concedida por deliberação tomada em 02 de setembro de 2026, conforme o estabelecido no nº 1 do art.9.º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 setembro, a qual também abrange a permissão de o recrutamento ser efetuado, não apenas de entre trabalhadores com vínculos de emprego público por tempo indeterminado, mas também de entre trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo certo ou incerto ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do n.º 5 do art.º 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

2 - O presente procedimento rege-se pelas disposições contidas, nomeadamente, nos seguintes diplomas legais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (doravante designada por LTFP) e Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), que regulamenta a tramitação do procedimento concursal.

3 - Nos termos do art.º 2.º da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, a aplicação do regime de valorização profissional aos serviços da administração autárquica faz-se, transitoriamente, com as necessárias adaptações, de acordo com os artigos 149.º a 169.º-A do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, não estando ainda constituída a entidade gestora de revalorização nas autarquias (EGRA) para que se possa verificar a existência de trabalhadores em situação de valorização.

4 - Em cumprimento da al. h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Sesimbra, enquanto empregador público, promove ativamente uma política de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

5 - Para efeitos do disposto no n.º 1 do art.º 27.º da Portaria, declara-se que não existem reservas de recrutamento no Município de Sesimbra para ocupação do posto de trabalho abaixo identificado.

6 - Caracterização dos postos de trabalho: **3 (três) postos de trabalho**, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Sesimbra, na carreira e categoria de **Assistente Operacional, para o exercício de funções na Divisão de Logística e Gestão de Frota- Logística.**

7 - Conteúdo funcional: As funções a desempenhar correspondem ao grau 1 de complexidade funcional e consistem, nomeadamente, em funções enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos estabelecidos no anexo à LTFP, incumbindo-lhe, nomeadamente, desempenhar as seguintes funções: Exerce funções enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos estabelecidos no anexo à LTFP, incumbindo-lhe, nomeadamente, desempenhar as seguintes funções: manutenção, reparação e conservação de instalações elétricas em BT e ITED.

8 – Conforme o previsto no n.º 1 do art.º 81.º da LTFP, a descrição de funções não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

9 - Âmbito do recrutamento: o recrutamento efetua-se de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido. Todavia, considerando que é indispensável garantir a máxima celeridade do procedimento concursal, dado o caráter urgente do recrutamento, e por razões de economia processual, pode proceder-se, respeitadas as prioridades

legais da situação jurídico-funcional dos candidatos, ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

10 - 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 no mapa de pessoal do Município de Sesimbra, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 - **Local de trabalho** - Área do Município de Sesimbra

12 - **Requisitos de admissão**

Podem candidatar-se ao procedimento concursal, os indivíduos que, até à data-limite para a apresentação das candidaturas, reúnam cumulativamente, sob pena de exclusão, os seguintes requisitos:

12.1 - Os requisitos previstos no art.º 178 da LTFP, e que são:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos:

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2 - Nível habilitacional exigido:

Escolaridade obrigatória, conforme a data de nascimento:

- Até 31/12/1966 – 4 anos de escolaridade;
- Entre 01/01/1967 e 31 /12/1980 – 6 anos de escolaridade;
- A partir de 01/01/1981 – 9 anos de escolaridade;
- Ano letivo 2009/2010 – 12 anos de escolaridade (aplicável aos candidatos nascidos a partir de 31/12/1994).

12.3 - Os candidatos que tenham obtido habilitações literárias no estrangeiro deverão ainda apresentar o documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, de acordo com a legislação aplicável.

12.4 – Os candidatos devem estar obrigatoriamente inscritos na DGEG.

12.5 - Não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional equivalentes.

13 - **Posicionamento remuneratório** - 1ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Operacional, que corresponde ao nível remuneratório 5 da tabela remuneratória única (TRU), atualmente no montante pecuniário de 934,99€ (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos).

14 - **Formalização das candidaturas** - As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão:

14.1 - As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, através de formulário, devidamente datado e assinado, que se encontra disponível no sítio da Internet do Município de Sesimbra, no endereço eletrónico www.sesimbra.pt, com a indicação da referência do procedimento concursal a que se candidata.

14.2 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos são os que constam do formulário de candidatura.

14.3 - Para efeitos do disposto no nº 1 do art.º 13.º da Portaria e atendendo a que o Município de Sesimbra não possui, neste momento, suporte eletrónico adequado à apresentação das candidaturas deve a mesma ser efetuada, sob pena de exclusão:

a) Pessoalmente, no Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sito no Largo Luís de Camões, Ex-Ciclo Preparatório, 2970-668 Sesimbra ou;

b) Através de correio registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado, para o mesmo endereço.

14.4 - De acordo com a al. b) do nº 1 do art.º 14.º, conjugada com o nº 1 do art.º 15.º da Portaria, com a instrução da candidatura não é exigida a apresentação de prova documental para verificação dos requisitos indicados em 12.1. e em 12.2. Contudo, a não confirmação da veracidade dos dados da candidatura no momento da constituição do vínculo de emprego público determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar (nº 3 do art.º 14.º da Portaria).

14.5 - Para efeitos da decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, os candidatos que possuam vínculo de emprego público por tempo indeterminado, deverão apresentar, sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

a) Currículo profissional detalhado, datado e assinado, do qual deve constar, nomeadamente, as habilitações literárias e ou profissionais, as funções desempenhadas, incluindo as atualmente exercidas, com indicação das ações de formação que concluiu e dos períodos da sua duração, devendo ser juntos os respetivos certificados, sob pena de tais ações não serem consideradas;

b) Fotocópia do certificado de habilitações (os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável);

c) Declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de maneira inequívoca, o vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a carreira e a categoria de que é titular, a última menção de avaliação de desempenho (ciclo avaliativo de 2025) e a descrição das funções/atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último, no caso de trabalhadores em situação de valorização, e respetivos períodos de duração.

14.6 - Nos termos do nº 1 do art.º 6 e do art.º 7.º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60% devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo dispensada a apresentação, na fase de candidatura, de documento comprovativo.

14.7 – Nos termos do n.º 2 do art.º 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um posto de trabalho para candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

15 - Perfil de competências para o desempenho das funções descritas no ponto 7:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para os Resultados;
- Orientação para a Participação;
- Orientação para a Segurança.

16 - **Métodos de seleção**

1. Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da mesma que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri, optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

1.1 Os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua

portuguesa e a Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

1.2 Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC), que 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 do desempenho, e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos.

2. O primeiro método de seleção (PC ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento.

3. Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9,50 valores ou a menção Não Apto.

A - Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

1 – Prova de Conhecimentos (PC) - Al. a) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

i. A prova prática de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua portuguesa.

ii. A prova será efetuada individualmente e comporta 2 fases: Na 1.ª fase, a prova de conhecimentos é de natureza teórica oral; na 2.ª fase, a prova de conhecimentos é de natureza prática.

iii. Cada uma das fases da prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a valoração final da média aritmética da pontuação obtida pelo candidato em cada uma delas.

a) 1ª FASE - PROVA DE CONHECIMENTOS DE NATUREZA TEÓRICA ORAL

A prova de conhecimentos de natureza teórica oral é de realização individual e sem consulta, consiste na resposta a um questionário composto por quatro perguntas, tendo cada uma a cotação máxima de 5 valores.

A prova será realizada em local e hora a indicar e tem a duração máxima de vinte minutos.

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica oral serão ponderados e avaliados os seguintes critérios em relação a cada resposta:

- Conhecimentos demonstrados:

(Muito Bom - 4; Bom - 3; Suficiente - 2; Reduzido - 1; Insuficiente - 0);

- Expressão oral:

(Bom - 1; Suficiente - 0,5; Reduzido - 0,25).

Os candidatos que na 1ª fase da prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável a fase seguinte.

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação abaixo indicadas:

- Garantias, direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; férias e faltas, e remuneração (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, na sua redação atual) - a legislação atualizada é da responsabilidade dos candidatos e pode ser consultada em https://www.pgdlisboa.pt

- Regras técnicas das instalações elétricas de baixa tensão (RTIEBT), aprovadas pela Portaria n.º 949-A/2006 de 11 de setembro, na versão atualizada.

b) - 2ª FASE - PROVA DE CONHECIMENTOS DE NATUREZA PRÁTICA

A prova de conhecimentos de natureza prática é de realização individual, tem a duração máxima de vinte minutos e consiste numa ação prática que corresponde à execução de uma atividade prática em contexto de oficina, no domínio da eletricidade, essencialmente a ligação de circuito monofásico de uma comutação de lustre.

Os candidatos que na 2ª fase da prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

Na avaliação da prova de conhecimentos prática serão ponderados e avaliados os seguintes critérios:

- Perceção e compreensão da tarefa:

(Bom - 4; Suficiente - 2; Reduzido - 1; Insuficiente - 0);

- Qualidade de realização:

(Bom - 7; Suficiente - 4; Reduzido - 1; Insuficiente - 0);

- Celeridade na execução:

(< de 20 m - 6; = 20 m - 4; > de 20 m - 0);

- Conhecimentos técnicos demonstrados:

(Bom - 3; Suficiente - 2; Reduzido - 1; Insuficiente - 0).

2 – Avaliação Psicológica (AP) – Al. b) do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

i. A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no quadro 1, da respetiva ata n.º 1.

ii. A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

iii. Os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto na avaliação psicológica ou numa das suas fases são excluídos do procedimento.

3 - Classificação Final - n.º 4 do art.º 17.º e art.º 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados, que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção de prova de conhecimentos, ou um juízo de Não Apto, no método de seleção de avaliação psicológica.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação nos métodos de seleção de prova de conhecimentos e de avaliação psicológica, é efetuada por ordem decrescente da classificação obtida no primeiro método de seleção.

B. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos a Avaliação curricular (AC) e a Entrevista de avaliação de competências (EAC).

4 – Avaliação Curricular (AC) - Al. c) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

1. A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incidindo sobre os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

a) Habilitação Académica ou nível de qualificação (HA);

b) Formação Profissional (FP);

c) Experiência Profissional (EP);

d) Avaliação de Desempenho (AD).

2. A avaliação curricular, incluindo os respetivos fatores, será valorada de acordo com a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3. A classificação e a ordenação final dos candidatos, pela aplicação do presente método de seleção, expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultarão da média aritmética ponderada, obtida nos fatores ponderados da avaliação curricular, tendo o Júri deliberado, por unanimidade, ser efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

AC=(HA+FP+EP+AD):4

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

4. Os candidatos que na AC obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento.

5. A habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho serão pontuadas da forma que nos pontos seguintes se discrimina.

A. A **Habilitação Académica** será classificada do seguinte modo:

Habilitação Académica detida	Valoração
Escolaridade Obrigatória (variável em função da idade)	18 valores
Habilitação superior a escolaridade obrigatória	20 valores

B. Na **Formação Profissional** o Júri deliberou considerar unicamente os cursos ou as ações de formação profissional que se relacionem com as áreas das competências exigidas para as funções a desempenhar. Serão considerados os cursos realizados nos últimos 5 anos, devidamente certificados.

1. Os cursos ou as ações de formação serão pontuados de acordo com a seguinte escala e num máximo de 20 (vinte) valores:

Duração	Valoração
Até 7 horas	1 Valor
De 8 a 14 horas	2 Valores
De 15 a 21 horas	3 Valores
De 22 a 28 horas	4 Valores
> 28 horas	5 Valores

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

C. A **Experiência Profissional** será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	9 valores
Até 1 ano	12 valores
> 1 ano até 3 anos	14 valores
> 3 anos até 5 anos	16 valores
> 5 anos até 8 anos	18 valores
> 8 anos	20 valores

D. A **Avaliação de Desempenho** será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação – SIADAP 2025	Valoração
Reconhecimento de Excelência	20 valores
Desempenho Muito Bom	18 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Regular	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

1. Só será considerada a avaliação de desempenho referente ao último período avaliativo, ou seja, 2025.

2. No caso de os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuírem avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 12 (doze) valores.

5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Al. d) do art.º 17.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro

i. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), aplicada em formato presencial, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

ii. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. Será composta por uma única fase, de realização individual, com duração máxima de 40 minutos.

iii. Serão avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para os Resultados;

- Orientação para a Participação;

- Orientação para a Segurança.

iv. Cada competência tem 3 comportamentos associados, devendo ser evidenciados (demonstrados ou não demonstrados) no âmbito da EAC, nos seguintes termos:

	COMPORTAMENTOS			TOTAL	APRECIAÇÃO QUALITATIVA	APRECIAÇÃO QUANTITATIVA
COMPETÊNCIA	1	2	3			
C. 1						
C. 2						
C. 3						
C. 4						

A saber:

COMPORTAMENTOS	APRECIAÇÃO QUALITATIVA	APRECIAÇÃO QUANTITATIVA
Demonstra 3 comportamentos	Bom	5 Valores
Demonstra 2 comportamentos	Suficiente	3,33 valores
Demonstra 1 comportamento	Reduzido	1,67 valores
0 comportamentos	Não demonstra	0 valores

v. A Classificação da EAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da soma obtida na apreciação quantitativa de cada uma das competências.

$$EAC= (C1+C2+C3+C4)$$

vi. A EAC é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pela Divisão de Recursos Humanos.

vii. Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção EAC.

17 – **Classificação Final**

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF= 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

18 - **Critérios de Ordenação Final**

Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

a) Em função do maior nível de habilitações;
b) Em função da menor idade.

19 - Publicitação da Ata nº 1

O teor dos pontos 16 a 18 foi extraído da Ata nº 1 do júri do procedimento concursal, elaborada em 19/09/2026, a qual se encontra publicitada no sítio da Internet do Município de Sesimbra, conforme o disposto no n.º 5 do art.º 11.º da Portaria.

20 - Os candidatos referidos no subponto 1.2 do ponto 16 poderão optar, por escrito, pelos métodos de seleção referidos no subponto 1.1 do ponto 16.

21 - Os candidatos excluídos do procedimento são notificados para a realização da audiência prévia, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do CPA, nos termos previstos no n.º 4 do art.º 16.º da Portaria e no n.º 6 do mesmo diploma.

22 - Os candidatos admitidos são convocados, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas previstas no nº 1 do art.º 112.º do CPA, do dia, hora e local, para a realização do método de seleção, nos termos previstos no n.º 3 do art.º 16.º da Portaria e no art.º 6.º do mesmo diploma.

23 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no local de atendimento do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada eletronicamente em www.sesimbra.pt, conforme o previsto no n.º 1 do art.º 22.º da Portaria.

24 - Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método de seleção seguinte, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do CPA, do dia, hora e local.

25 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no procedimento concursal é notificada aos candidatos, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, ou através de uma das formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do CPA, para a realização da audiência prévia, nos termos deste diploma, em conformidade com o preceituado no n.º 1 do art.º 25.º da Portaria.

26 - Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, conforme o previsto no n.º 3 do art.º 25.º da Portaria.

27 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada no local de atendimento do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada eletronicamente em www.sesimbra.pt, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

28 - O recrutamento é efetuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37º da LTFP.

29 - Composição e identificação do júri

Presidente – Elisabete Domingos Tomás, Diretora do Departamento de Infraestruturas e Serviços, em regime de substituição (1); 1º Vogal efetivo – Fernando Joaquim Carapinha Batalha Alves, Chefe da Divisão de Logística e Gestão de Frota, em regime de substituição; 2.ª Vogal efetiva - Mónica Rodrigues Capitão Mouzinho Serrote, Chefe de Divisão de Recursos Humanos; 1.º Vogal suplente – Hugo Miguel Pinhal Gaspar, Técnico Superior; e 2.º Vogal suplente – Paulo Sergio Pinhal Gaspar, Encarregado Geral.

(1) Nas faltas e impedimentos do Presidente do Júri, este é substituído pela 1.ª Vogal Efetiva, conforme assinalado.

30 - O apoio administrativo e de secretariado ao júri é assegurado pelo Serviço de Recrutamento, Seleção, Mobilidade e Organização da Divisão de Recursos Humanos.

31 - A documentação apresentada pelos candidatos será destruída no prazo máximo de um ano após a cessação do procedimento concursal, no caso de a sua restituição não ser solicitada, exceto se for constituída reserva de recrutamento ou se tiver havido impugnação jurisdicional.

32 - O tratamento de dados pessoais dos candidatos destina-se exclusivamente ao cumprimento das disposições legais que regem a tramitação do procedimento concursal.

33 - Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições da LTFP e da Portaria n.º 233/2022, de setembro.

Sesimbra, 22 de outubro de 2026

O Vereador do Pelouro de Recursos Humanos,

(Despacho de delegação de competências nº 57285/AP/2025, de 10/11)

(José Henrique Peralta Polido, Dr.)