PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – DOIS (2) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (MECÂNICO)

DIVISÃO DE LOGÍSTICA E GESTÃO DE FROTA

(Gestão de Frota)

REF. 15/2026

Ata n.º 1

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

Aos dezanove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Elisabete Domingos Tomás, Diretora do Departamento de Infraestruturas e Serviços, em regime de substituição; Fernando Joaquim Carapinha Batalha Alves, Chefe da Divisão de Logística e Gestão de Frota, em regime de substituição; e Mónica Rodrigues Capitão Mouzinho Serrote, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, cuja dinamização foi decidida por despacho do Sr. Vereador do Pelouro de Recursos Humanos, datado de 16 de outubro de 2026 a fim de procederem, nos termos do art.º 7.º e dos números 1 e 2 do art.º 9. º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro (adiante designada por Portaria), à:

Ponto I – Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II – Fixar os métodos de seleção a utilizar, as fases que o comportam, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e o tipo de prova, e bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III – Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

PONTO I – DEFINIÇÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE

Tendo em conta as funções definidas para a carreira/categoria de Assistente Operacional, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro 1.

UNIDADE	Divisão de Logística e Gestão de Frota
ÁREA FUNCIONAL	Gestão de Frota
POSTO DE TRABALHO	2 Assistentes Operacionais
ATIVIDADE	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 viaturas ligeiras, pesadas, veículos e equipamentos especiais.
Competências	- Orientação para o Serviço Público; - Orientação para os Resultados; - Orientação para a Participação; - Orientação para a Segurança.

Quadro 1

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

1 – Orientação para o serviço público – Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

2 – Orientação para os resultados - Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

3 – Orientação para a participação - Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da Organização.

4 – Orientação para a segurança - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

PONTO II – FIXAR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, AS FASES QUE O COMPORTAM, SELECIONAR OS TEMAS A ABORDAR NA PROVA DE CONHECIMENTOS E O TIPO DE PROVA, E BEM COMO OS RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

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.

O júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

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:

i. Prova de conhecimentos gerais (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos):

- 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 pode ser consultada em https://www.pgdlisboa.pt)

ii. Prova de conhecimentos específicos:

- Decreto-Lei n.º 50/2005: Prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização de equipamentos de trabalho pelos trabalhadores, 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 mecânica, essencialmente a substituição de pastilha de travão numa viatura pesada.

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.

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.

6 - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria nº 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 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

PONTO III – ESTABELECER CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

1. 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.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

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.

A Presidente do Júri

Elisabete Tomás

O 1º Vogal Efetivo

Fernando Alves

A 2ª Vogal Efetiva

Mónica Serrote