

ATA Nº 1

Procedimento Concursal Comum nº 01/2026 – Constituição de Reserva de Recrutamento – Assistente Operacional (Ação Educativa)

Ao décimo quinto dia do mês de abril de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri designado por despacho de dezoito de março de dois mil e vinte e seis, do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, constituído pela Chefe da Divisão de Planeamento e Logística Educativa, Ana Beatriz Nunes Coxo Lourenço Costa, na qualidade de Presidente do Júri, pela Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), Elsa Maria Mendes Gonçalves Rodrigues, e pela Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), Lucinda Fernanda de Almeida Tavares, ambas na qualidade de Vogais Efetivos, no âmbito do procedimento concursal comum nº 01/2026, tendente à constituição de reserva de recrutamento, para satisfação de necessidades futuras, de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de **Assistente Operacional, na área funcional de Ação Educativa**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições do da Direção Municipal de Educação, Promoção Social e Cultura, Departamento de Educação, Juventude e Desporto, Divisão de Planeamento e Logística Educativa, para efeitos de definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento.

1) Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1) A Prova Teórica Escrita de Conhecimentos Específicos (PEC), de carácter eliminatório e de realização individual, visando avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas efetuada em suporte de papel, sem possibilidade de consulta, constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, terá uma **duração máxima de (90) noventa minutos**, com o seguinte programa de prova, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático/eletrónico.

1.1.1) – Legislação/documentação de suporte à realização da Prova de Conhecimentos:

- Artigos 19º a 24º, artigos 45º a 51º, artigo 73º e artigos 180º a 193º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regulamento Interno de Gestão, Duração e Organização do Tempo de Trabalho – Câmara Municipal de Sintra, disponível em:
<https://cloud.cm-sintra.pt/s/sERsR9CAmN23MA8>
- Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, na sua atual redação;
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho, na sua atual redação;

- Manual de primeiros socorros – situações de urgências nas escolas, disponível em: [Câmara Municipal de Sintra \(cm-sintra.pt\)](http://cm-sintra.pt)
- Projeto Educativo Local de Sintra, disponível em: [Projeto Educativo Local - Portal da Educação de Sintra](#)

1.2) A Avaliação Psicológica (AP), de carácter eliminatório, a realizar por entidade especializada, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, e que será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não apto;

1.3) O Exame Médico (EM), de carácter eliminatório, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, tendo em conta a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, a avaliar através das menções qualitativas de Apto e de Não Apto;

1.4) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação obtida no 1º método de seleção - Prova Teórica Escrita de Conhecimentos Específicos (PEC), aplicando-se, quando necessário, os critérios de desempate previstos no ponto 4 da presente Ata;

2) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a prover, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento deliberou, conforme previsto no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP, que, exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

2.1) A Avaliação Curricular (AC), de carácter eliminatório, com uma ponderação de **70%** na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = \frac{HA+FP+3EP+AD}{6}$, em que:

- a)** Habilitação académica de base (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e em que:
- Habilitação legalmente exigida (escolaridade obrigatória variável em função da idade) = 18 valores;
 - Habilitação superior à legalmente exigida = 20 valores.

b) Formação profissional (FP), onde será ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e até ao limite máximo de 20 valores, do seguinte modo:

- Sem ações de formação ou com ações de formação não especialmente relacionadas com a área funcional do lugar = 0 valores;
- Com ações de formação relacionadas com a área funcional do lugar = 8 valores, acrescidos de 1 valor por cada ação de formação, independentemente da sua duração.

c) Experiência profissional (EP), onde serão ponderados, até ao máximo de 20 valores, a experiência profissional detida pelos candidatos na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar do seguinte modo:

- Inferior a 1 ano = 4 valores;
- Entre 1 a 3 anos = 8 valores;
- Mais de 3 anos = 10 valores, acrescentando 1 valor por cada ano adicional completo de experiência, até ao limite máximo de 20 valores.

d) Avaliação de desempenho (AD), onde será considerada, de entre os últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com o seguinte:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado /Regular – 12 valores;
- Bom – 14 valores;
- Desempenho Relevante /Muito Bom – 16 valores;
- Desempenho Relevante/Muito Bom, com Reconhecimento de Mérito/Desempenho Excelente – 20 valores.

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionando tal facto, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a Desempenho Adequado/Regular.

2.2) Entrevista de avaliação de competências (EAC), de carácter eliminatório, a realizar por técnico habilitado para o efeito, com uma ponderação de **30%** na valoração final, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a valorar numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.3) O Exame Médico (EM), de carácter eliminatório, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, tendo em conta a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, a avaliar através das menções qualitativas de Apto e de Não Apto;

2.4) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

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

3) Deliberou o júri, considerar que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases que os compoem, equivale à exclusão do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou a menção de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

4) 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 09 de setembro, os critérios de desempate infra indicados:

- a) Na Prova Teórica Escrita de Conhecimentos Específicos (PEC), prefere o candidato com maior valoração obtida no grupo III;
- b) Na Avaliação Curricular (AC), prefere o candidato com maior valoração no parâmetro “Experiência Profissional”.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A Vogal Efetiva,

A Presidente,

A Vogal Efetiva,

(Elsa Rodrigues)

(Ana Beatriz Costa)

(Lucinda Tavares)