

**ATA N.º 1**

Aos sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri designado por despacho de 18/03/2026, do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, constituído pelo Técnico Superior (Recursos Humanos), Bernardo Gonçalo da Silva Gouveia Teixeira, na qualidade de vogal efetivo que substituiu o Presidente de Júri, pela Técnica Superior (Sociologia), Andreia Cláudia Marques Mendonça Fernandes, na qualidade de vogal efetiva e pela Técnica Superior (Gestão e Administração Pública), Lina Maria Nunes da Silva Correia na qualidade de vogal suplente, no âmbito do procedimento concursal comum tendente à constituição de reserva de recrutamento, para satisfação de necessidades futuras, de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de **Assistente Técnico (área funcional administrativa)**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições inerentes a diversos serviços municipais desta Autarquia, para efeitos de definição dos parâmetros de ponderação, realização e avaliação 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 no sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

**1.1) A Prova de Conhecimentos (PC)**, 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, constituída por perguntas de escolha múltipla, por perguntas de verdadeiro e falso com fundamentação e por pergunta aberta, com a possibilidade de consulta da legislação abaixo indicada, apenas em suporte de papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento eletrónico:, composta por duas partes, que revestem a forma escrita e prática, a realizar em momentos distintos:

**1.1.1) - Parte 1 - Prova Teórica Escrita (PTE)** - terá uma duração máxima de 60 (sessenta) minutos, acrescida de 30 (trinta) minutos de tolerância, a valorar numa escala de 0 a 12 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, constituída por um total de 9 questões de resposta múltipla, com a cotação de 1 valor cada e uma questão de desenvolvimento com 3 valores;

**1.1.2) Parte 2 – Prova Prática de Informática (PPI)** - terá uma duração máxima de 60 (trinta) minutos, acrescida de dez (10) minutos de tolerância, a valorar numa escala de 0 a 8 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, constituída por questões práticas, dos programas do Office (Microsoft Windows, Word e Excel).

**1.1.3) Avaliação Final da Prova de Conhecimentos (CFPC)**, a realizar através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CFPC} = \text{PTE} + \text{PPI}$$

Em que:

**CFPC – Classificação Final da Prova de Conhecimentos**

**PTE - Prova Teórica Escrita**

**PPI - Prova Prática de Informática**

**1.1.4) Legislação de suporte à realização da Prova de Conhecimentos:**

- **Procedimento Administrativo** – Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º A 64.º, artigos 69.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 104.º, artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atualizada;
- **Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas** – Artigo 73.º e artigos 176.º a 193.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada;
- **Regime das Faltas dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas** – Artigos 133.º a 143.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, com as alterações vigentes nos artigos 248.º a 257.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações vigentes;
- **Direitos, Deveres e Garantias dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas** – Artigos 70.º a 73.º e artigos 122.º a 143.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, com as alterações vigentes e artigos 234.º a 247.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações vigentes;

- **Gestão e Avaliação do Desempenho dos trabalhadores da Administração Pública** – Artigos 1.º a 9.º e artigos 41.º a 89.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, retificação n.º 15/2024, de 05 de março e Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 04 de setembro;
- **Regime de Acesso à Documentação Administrativa e Ambiental e de Reutilização dos Documentos Administrativos** – Artigos 5.º, 6.º e 13.º da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, com as alterações vigentes;
- **Código de Conduta da Câmara Municipal de Sintra** - Aprovado por deliberação do órgão executivo municipal, de 2 de dezembro de 2025 e publicado em DR 2.ª série, de 05 de fevereiro 2026 (Aviso n.º 2514/2026/2, 2.ª Série).

**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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, e que será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

**1.3) 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 de Conhecimentos (PC), 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que, exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

**2.1) 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, que resultará da classificação obtida através da média aritmética simples 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:  $AC = HA+FP+EP+AD/4$ , 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 (12.º ano de escolaridade ou legalmente equiparado) = 20 valores;
  - Habilitação superior à legalmente exigida = 19 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, até ao limite máximo de 20 valores, do seguinte modo:
- sem ações de formação = 8 valores;
  - com ações de formação = 10 valores,
- Acrescidos nos seguintes termos, no caso de as ações de formação serem relevantes para a área funcional do lugar a prover:
- 0,5 valores, por cada ação de formação até 14 horas ou 2 dias, ou na ausência de qualquer indicação quanto à sua duração;
  - 1,0 valores, por cada ação de formação de 15 a 35 horas ou de 3 a 5 dias;
  - 1,5 valores, por cada ação de formação de 36 a 70 horas ou de 6 a 10 dias;
  - 2,0 valores, por cada ação de formação de 71 a 140 horas ou 11 a 20 dias;
  - 2,5 valores, por cada ação de formação superior a 140 horas ou a 21 dias.
- c)** Experiência profissional (EP), onde serão ponderados, até ao máximo de 20 valores, os anos de experiência profissional do candidato devidamente comprovados, na execução de atividades análogas ou relevantes em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar nos seguintes termos:
- < 1 ano = 4 valores;
  - ≥ 1 ano e < 4 anos = 8 valores;
  - ≥ 4 anos e < 7 anos = 12 valores;
  - ≥ 7 anos e < 10 anos = 16 valores;
  - ≥ 10 anos = 20 valores.
- d)** Avaliação de desempenho (AD), onde será considerada, de entre os anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida na última avaliação, de acordo com o seguinte:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Relevante com Reconhecimento de Mérito – 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.

**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) 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 dos métodos, equivale à exclusão do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, 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 referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1. Os candidatos com maior classificação na Parte 1 - Prova Teórica Escrita (PTE), na questão de desenvolvimento;
2. Os candidatos com maior classificação na Parte 2 - Prova Prática de Informática (PPI), na média de conhecimentos dos programas do Office;
3. Os candidatos com maior valoração no parâmetro "*Experiência Profissional*", detêm prioridade na Avaliação Curricular (AC).



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,**

**O Vogal Efetivo, em  
substituição do Presidente,**

**A Vogal Suplente,**

(Andreia Mendonça)

(Bernardo Teixeira)

(Lina Correia)