



Câmara Municipal da Lourinhã

AVISO

Abertura de procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional (**motorista de pesados de passageiros - transporte coletivo de crianças**) na Divisão de Educação

Nos termos e para os efeitos previstos no art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada Portaria, torna-se público que, por deliberação favorável do órgão executivo de 08/10/2025 e meu despacho de 05/11/2025, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da presente publicação, o procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (motorista de pesados de passageiros - transporte coletivo de crianças) para a Divisão de Educação, através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1 – Caracterização do posto de trabalho: Desempenho de funções no âmbito do conteúdo funcional fixado em anexo à LTFP de grau de complexidade 1, motorista de pesados de passageiros para transporte coletivo de crianças, designadamente: assegurar o transporte coletivo de crianças e adultos; preencher semanalmente a ficha de verificação e manutenção da viatura; preencher adequadamente o formulário de avaliação da viagem; cumprir os tempos de condução e repouso durante a realização de um serviço de transporte e preencher adequadamente o disco de tacógrafo; tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; assegurar o bom estado de funcionamento e limpeza do veículo.

Competências essenciais para o exercício das funções:

1. **Inteligência Emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades;
- Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros;
- Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

2. **Orientação para a Inclusão:** Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Trata todas as pessoas com respeito e consideração independentemente da sua origem étnica, género, orientação sexual ou outras características pessoais;
- Mostra interesse, abertura e respeito pelas ideias e pontos de vista diferentes dos seus;
- Adota procedimentos que asseguram a prestação de serviços públicos acessíveis, em ambientes físicos e/ou digitais.

3. **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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade;
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade;
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público;

4. **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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados;
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável;
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.

2 – Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do concelho da Lourinhã.

3 – Âmbito de recrutamento: Por deliberação favorável da Câmara Municipal de 08/10/2025, o procedimento concursal destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, determinado, ou determinável, bem como sem relação jurídica de emprego público prévia.

4 – Prazo de validade: A reserva de recrutamento resultante deste procedimento concursal é válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado a partir da data da homologação da lista de ordenação final dos candidatos aprovados, nos termos do disposto do n.º 6 do artigo 25.º da Portaria.

5 – Remuneração: O posicionamento remuneratório terá por referência a Base Remuneratória na Administração Pública (878,41€), nos termos do preceituado no art.º 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP.

6 – Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

6.1 – Requisitos gerais de admissão (art.º 17.º da LTFP):

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

6.2 – Habilitação literária exigida: Escolaridade obrigatória.

6.2.1 – Requisitos específicos:

- a) Carta de condução para a categoria D válida;
- b) Certificado de motorista para transporte coletivo de crianças (TCC) válido, emitido pelo Instituto de Mobilidade e dos Transportes IP (IMT);
- c) Carta de qualificação de motoristas para a categoria D (CQM) válido ou respetivo averbamento na carta de condução válido;
- d) Cartão de tacógrafo de condutor válido, para utilização nos tacógrafos digitais.

6.2.2 – Não é admitida a possibilidade de substituição da habilitação literária exigida por formação e/ou experiência profissional relevantes.

6.3 – Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na respetiva carreira e categoria e, não se encontrando em situação de valorização profissional, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste município com caracterização idêntica à do procedimento aqui publicitado.

7 – Forma e prazo de candidaturas: As candidaturas devem ser efetuadas nos 10 dias úteis contados a partir da data da presente publicação na Bolsa de Emprego Público por submissão do formulário disponibilizado na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município da Lourinhã (www.cm-lourinha.pt).

7.1 – Devem os candidatos apresentar juntamente com o formulário de candidatura os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) Comprovativo da posse da habilitação literária exigida;
- b) Curriculum Vitae detalhado e atualizado;
- c) Carta de condução para a categoria D válida;
- d) Certificado de motorista para transporte coletivo de crianças (TCC) válido, emitido pelo Instituto de Mobilidade e dos Transportes IP (IMT);
- e) Carta de qualificação de motoristas para a categoria D (CQM) válido ou respetivo averbamento na carta de condução válido;
- f) Cartão de tacógrafo de condutor válido, para utilização nos tacógrafos digitais.

7.2 — Os candidatos deverão também juntar, sob pena de não serem considerados pelo júri:

- a) No caso de candidatos com vínculo prévio à Administração Pública, declaração emitida pelo serviço em que o candidato exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:
 - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;
 - A carreira e a categoria, bem como a posição e nível remuneratórios detidos;
 - O tempo de serviço na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;
 - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em situação de valorização profissional, com identificação das atividades que se encontra a exercer, bem como a data a partir da qual as exerce;
 - As menções quantitativas e qualitativas da avaliação de desempenho dos últimos 2 ciclos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período com respetiva fundamentação;
- b) Os comprovativos das ações de formação e seminários frequentados;
- c) Declarações comprovativas da sua experiência profissional com descrição detalhada das atividades exercidas;
- d) Comprovativo de deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, caso se verifique, para cumprimento do disposto no DL n.º 29/2001, de 03/02.

7.3 – Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial e, quanto ao certificado de habilitações, deverá estar devidamente reconhecido nos termos da legislação aplicável.

7.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e dos elementos que descreveu no seu CV.

7.5 – Eventuais falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

8 – Métodos de seleção e critérios gerais: Em conformidade com o art.º 36.º da LTFP e art.º 17.º da Portaria os métodos de seleção obrigatórios serão: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), e ao abrigo do disposto no art.º 36.º da LTFP e no n.º 2 do art.º 18.º da Portaria, o método facultativo será: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades idênticas à do procedimento aqui publicitado, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição,

competência ou atividade, e não exerçam o direito previsto no n.º 3 do art.º 36.º citado, os métodos de seleção obrigatórios serão: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

8.1 – Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a desempenhar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional. Nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores.

8.1.1 – A prova de conhecimentos, de natureza prática e realização individual, terá a duração de cerca de 60 minutos e consistirá em: identificação das verificações que antecedem o início do serviço; condução urbana e não urbana, incluindo manobras. Para realização da prova prática, é obrigatória a posse de Cartão do Condutor válido.

8.2 – Avaliação Psicológica (AP): 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.

Resultado – A avaliação psicológica será avaliada através das menções de Apto e Não Apto. É excluído do procedimento concursal o candidato, que tenha obtido um resultado de Não Apto.

8.3 – Avaliação Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada dos elementos a avaliar, conforme consta da ata n.º 1 do procedimento concursal. A Avaliação Curricular será obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Em que:

AC	=	Avaliação Curricular
HA	=	Habilitações Literárias
FP	=	Formação Profissional
EP	=	Experiência Profissional
AD	=	Avaliação de Desempenho

8.3.1 – Nas habilitações literárias – são consideradas cumulativamente, até totalizarem um máximo de 20 valores:

- a) Escolaridade obrigatória – 14 valores;
- b) Acresce por cada nível de escolaridade completo, para além da escolaridade obrigatória – 2 valores.

Fórmula de classificação deste parâmetro: HA = a) + b)

Nota: As habilitações literárias não poderão ser substituídas por formação ou experiência profissional relevante.

8.3.2 – Na formação profissional, considerar-se-á o número de horas das ações de formação e seminários frequentados, na área para que o procedimento concursal é aberto, nos últimos cinco anos, devidamente comprovadas através de documentos comprovativos, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos duração, sob pena de não serem considerados:

Maior ou igual a 101h – 20 valores;

De 51h a 100h – 16 valores;

De 31h a 50h – 15 valores;

De 1h a 30h – 12 valores;

Sem ações de formação – 8 valores.

Sempre que o documento comprovativo não determine em concreto a carga horária, será considerado:
3h30m – meio dia de frequência de ação de formação;
7 horas – dia completo de frequência de ação de formação;
35 horas – semana completa de frequência de ação de formação.

8.3.3 – Na experiência profissional, considerar-se-á a atividade profissional desenvolvida na área do procedimento aqui publicitado, devidamente comprovada, conforme consta da ata n.º 1 do procedimento concursal. Avalia-se a atividade profissional desenvolvida na área do posto de trabalho a ocupar, independentemente da natureza do vínculo laboral à entidade empregadora, exceto estágios curriculares e voluntariado. A soma da avaliação da experiência profissional não poderá exceder 20 valores:

Sem experiência – 8 valores;
Experiência até 2 anos e 11 meses – 10 valores;
Experiência de 3 anos a 5 e 11 meses – 12 valores;
Experiência de 6 anos a 7 e 11 meses – 14 valores;
Experiência de 8 anos a 9 e 11 meses – 16 valores;
Experiência superior a 12 anos – 20 valores.

Para feitos de valoração da experiência profissional, são considerados apenas os meses de experiência completos.

8.4 – Na Avaliação de Desempenho será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos dois ciclos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A valoração da AD considerará a classificação quantitativa da avaliação de desempenho, nos termos do Sistema Integrado e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), de acordo com os seguintes critérios e formula: $AD = (AD1 + AD2) / 2$.

CRITÉRIOS:

- a) Lei n.º 10/2004, de 22/03, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14/05: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necessita de Desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores;
- b) Aplicando-se o SIADAP pela Lei n.º 66-B/2007, a classificação faz-se deste modo:

Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, anterior às alterações do DL n.º 12/2024, de 10/01	Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, com alterações de DL n.º 12/2024, de 10/01	Pontuação Obtida	Classificação
Inadequado	Inadequado	1,000 – 1,999	0 valores
Adequado	Regular	2,000 – 2,499	10 valores
		2,500 – 2,999	11 valores
		3,000 – 3,499	13 valores
	Bom	3,500 – 3,999	15 valores
Relevante	Muito Bom	4,000 – 4,499	16 valores
		4,500 – 4,999	18 valores
		5,000	19 valores
Desempenho Excelente		5,000	20 valores

- c) Caso se verifique a inexistência de avaliação, devidamente fundamentada, ou avaliação de acordo com outro diploma legal, serão atribuídos 10 valores.

8.5 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências deve permitir a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. A entrevista de avaliação de competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e resultará da aplicação da valoração máxima de 5 valores por competência, num total de 4 abaixo indicadas conforme Portaria n.º 236/2024/1, de 27/09, em que cada comportamento é valorado da seguinte forma:

5 valores – Comportamento demonstrado que supera o nível médio;

3 valores – Comportamento demonstrado a nível médio;

1 valor – Comportamento demonstrado a nível insuficiente.

Valoração de cada competência = (Comportamento 1 + Comportamento 2 + Comportamento 3) / 3

EAC = (Competência 1 + Competência 2 + Competência 3 + Competência 4) / 4

As competências a avaliar serão as seguintes:

1. Inteligência Emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.
2. Orientação para a Inclusão: Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.
3. 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.
4. 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.

8.6 – Na ordenação final será adotada a escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,50 valores ou não compareçam para a sua realização ou que tenham obtido um resultado de Não Apto num método de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

8.7 – Os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

8.8 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, a afixar junto ao Balcão do Município no edifício dos Paços do Município da Lourinhã, e disponibilizada na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município da Lourinhã (www.cm-lourinha.pt).

9 – A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

a) $OF = (70\% \times PC) + (30\% \times EAC)$

Sendo que:

OF – Ordenação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

b) $OF = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$, para os candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores no formulário de candidatura.

Sendo que:

OF – Ordenação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

9.1 – Em caso de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 09/09, na sua redação atual. Subsistindo o empate, o desempate far-se-á:

a) Para candidatos a quem for aplicada a Avaliação Curricular – observância da valoração obtida no parâmetro da “Experiência Profissional”, seguindo-se, sendo necessário, o candidato com melhor valoração no parâmetro “Formação Profissional”, e subsistindo o empate observar-se-á a valoração atribuída na competência Orientação para a Inclusão;

b) Para candidatos a quem for aplicada a Prova prática de Conhecimentos – valoração mais alta neste método de seleção;

c) Subsistindo ainda assim o empate, o desempate far-se-á pela valoração atribuída à competência Orientação para a Inclusão, do método Entrevista de Avaliação de Competências.

9.2 – Composição do júri:

Presidente: Sara Margarida Santos Oliveira Ferreira, Dirigente da Divisão de Educação;

Vogais Efetivos: Ana Cristina Salgado dos Reis Gomes, responsável pela Coordenação de Recursos Humanos e Formação; e, Maria Helena Guimarães da Fonseca, Técnica Superior;

Vogais Suplentes: Célia Maria Henriques Jerónimo da Costa, Assistente Técnica; e Mário Luís das Neves Henriques, Assistente Operacional.

9.3 – A ata do júri, de que constam os parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e os sistemas de valoração final dos métodos, será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito e será publicitada na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município da Lourinhã (www.cm-lourinha.pt).

10 – De acordo com o preceituado no art.º 6.º e do n.º 3 do art.º 25.º da Portaria, os candidatos serão notificados, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

11 – Após homologação, a lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada no placard localizado junto à Secção de Balcão do Município, no rés-do-chão do edifício dos Paços do Município da Lourinhã, bem como, disponibilizada na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município da Lourinhã (www.cm-lourinha.pt).

12 – Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 01/03, «Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade 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».

13 – Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações previstas na lei tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

14 – Nos termos do disposto n.º 1 do artigo 11.º da portaria supracitada, a abertura do procedimento será feita por publicação de aviso no Diário da República por extrato, e na íntegra na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), bem como na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município da Lourinhã, a partir da data de publicação na BEP.

Paços do Município da Lourinhã,

O Presidente da Câmara

Orlando Carvalho, Dr.