

AVISO N.º 110/2026

Torna-se público que, na sequência do despacho do Presidente da Câmara, proferido em 26 de março de 2026, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal a seguir indicado, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos que se mencionam:

REF.º B - Constituição de reserva de recrutamento na carreira/categoria de Assistente Operacional (Ação Educativa), com grau de complexidade 1.

1. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, ambos na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento; Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas; Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 setembro, que promove a atualização salarial intercalar do valor das remunerações da Administração Pública e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, que estabelece o sistema de quotas para pessoas com deficiência.

2. Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento internas no Município de Lagos, na área do procedimento concursal em apreço.

3. No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, nos termos do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi consultada a CI-AMAL - Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4. Caracterização dos postos de trabalho:

4.1. Aos postos de trabalho a prover na carreira/categoria de Assistente Operacional, compete-lhes exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executar tarefas elementares de apoio, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, competindo-lhes, entre outras, as seguintes tarefas:

Prestar apoio à atividade administrativa e de gestão escolar e à atividade docente de âmbito curricular e de enriquecimento do currículo; exercer tarefas de enquadramento e acompanhamento de crianças e jovens; prestar apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência; acompanhar as crianças nas atividades educativas e/ou lúdicas, proporcionando-lhes ambiente adequado e controlar essas atividades; vigiar as crianças durante o repouso e na sala de aula; prestar apoio nos diferentes equipamentos escolares (cozinha, biblioteca, reprografia e outros); acompanhar as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo; assegurar a correta utilização, limpeza e conservação das instalações à sua guarda, bem como do material e equipamento didático necessário ao desenvolvimento educativo; executar tarefas de arrumação, distribuição e outras não especificadas.

5. Local de trabalho: Área do Município de Lagos.

6. A determinação do posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é efetuada tendo como referência a 1ª posição remuneratória, nível 5, da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 934,99€ (novecentos e trinta e quatro euros e noventa e nove cêntimos).

7. Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1. Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade 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 perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2. Requisitos habilitacionais e profissionais exigidos, sem possibilidade de substituição dos requisitos habilitacionais por formação ou experiência profissional:

- Nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, designadamente: 4.º ano de escolaridade para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, 9.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1995;
- Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o

correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

7.3. Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

7.4. 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 previstos no mapa de pessoal do Município de Lagos idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8. Métodos de seleção: Tal como está previsto na legislação aplicável, os métodos de seleção assumirão características diferentes consoante os candidatos não tenham vínculo de emprego estabelecido com a administração pública ou já sejam detentores de vínculo. Essas particularidades do procedimento estão descritas no ponto 8.1. e no ponto 8.2., respetivamente.

8.1. Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou aos que, tendo vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.

8.1.1. Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

8.1.2. Prova Prática de Conhecimentos (PPC) - visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências profissionais necessárias ao exercício da função.

A prova será realizada individualmente, de forma oral e prática. Terá a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, nomeadamente:

- Limpeza, higienização e arrumação de espaços e equipamentos;
- Vigilância de espaços interiores e recreios;
- Atividades de apoio ao pessoal docente e não docente;
- Apoio a crianças e jovens portadores de deficiência;
- Informações aos pais e outros responsáveis;
- Acompanhamento de alunos em atividades educativas e/ou lúdicas e viagens de estudo;
- Ética e deontologia profissional.

A classificação resultará da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos seguintes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula:

$$\text{Prova Prática de Conhecimentos (PPC)} = (A + B + C + D) / 4$$

Em que:

A = Qualidade da experiência profissional;

B = Conhecimentos técnicos sobre o exercício da atividade na área escolar;

C = Atitude perante a tarefa / interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio;

D = Relacionamento interpessoal e espírito de equipa.

Estes parâmetros serão valorados da seguinte forma:

- Insuficiente - inferior a 10 valores;
- Suficiente - igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores;
- Bom - igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores;
- Elevado - igual ou superior a 18 valores.

8.2. Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Prova Prática de Conhecimentos.

8.2.1. Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método será valorado de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 25\%) + (\text{AD} \times 5\%) + (\text{DC} \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

DC = Discussão Curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

- Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 15 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 36 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 61 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;
- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

4) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios de avaliação:

- Avaliação final de 2,000 a 3,499 - 12 valores;
- Avaliação final de 3,500 a 3,999 - 14 valores;
- Avaliação final de 4 a 5 - 18 valores;
- Avaliação final de excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 12 valores.

5) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

8.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Organização planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a segurança;
- Orientação para o serviço público.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

9. Sistema de Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

- a) Candidatos referidos no ponto 8.1.: $OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PPC \times 100\%);$
- b) Candidatos mencionados no ponto 8.2.: $OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%).$

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PPC = Prova Prática de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

10. Orientações comuns a aplicar na seleção:

10.1. Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

10.2. Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Qualidade da experiência profissional em atividade similar;
- 2.º - Residência na área do município.

10.3. O recrutamento efetuar-se-á por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos,

conforme o disposto na alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º 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.

10.4. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, estabeleceu-se a quota de emprego para pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %, fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados.

10.5. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

11. Formalização das candidaturas:

11.1. As candidaturas ao presente procedimento serão excecionalmente aceites em suporte de papel, de modo a enquadrar os candidatos que não disponham de acesso aos meios eletrónicos, devendo ser remetidas por correio registado para a Câmara Municipal de Lagos, Paços do Concelho Séc. XXI - Praça do Município, 8600-293 Lagos, ou entregues pessoalmente no Gabinete do Cidadão e Empresas, na morada citada, nos dias úteis, das 09:00 às 17:00 horas, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, sendo sempre obrigatório o preenchimento do formulário de candidatura, disponível no Balcão Virtual do Município de Lagos em <https://www.cm-lagos.pt/balcao-virtual/concursos-publicos/recursos-humanos> acompanhado, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

11.1.1. Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal, referidos no ponto 7.1. do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 8. do formulário de candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

11.1.2. Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 7.2. do presente aviso.

11.2. Os candidatos detentores de vínculo de emprego público que executem funções iguais às do procedimento a que se candidatam, a quem será aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular, para além dos documentos referidos nos pontos 11.1.1 e 11.1.2. devem apresentar sob pena de exclusão, os seguintes documentos:

11.2.1. *Curriculum vitae* detalhado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas e/ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração, e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das ações de formação finalizadas (cursos e seminários), desde 2015 inclusive,

indicando a respetiva duração, datas de realização e entidades promotoras, anexando comprovativos da formação e da experiência profissional, sob pena de não serem considerados na Avaliação Curricular.

11.2.2. Declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontrem vinculados, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e descrição das atividades atualmente exercidas e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida à data de apresentação da candidatura;
- d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

11.3. Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

12. O Júri do procedimento concursal e de avaliação do período experimental terá a seguinte constituição:

Membros efetivos: Chefe da Divisão de Educação, Juventude e Desporto, em regime de substituição, Elisabete Maria dos Reis Serra, na qualidade de Presidente do Júri, a Técnica Superior Vanessa Laborinho de Sousa Crespo que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a Técnica Superior Ana Raquel Mestre Revés.

Membros suplentes: Técnicas Superiores Susana Filipa Guerreiro Miguel e Neusa Cristina Fonseca Martins.

13. Os resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão afixados nos Paços do Concelho Séc. XXI - Praça do Município, 8600-293 Lagos e disponibilizados no Balcão Virtual do Município de Lagos em <https://www.cm-lagos.pt/balcao-virtual/concursos-publicos/recursos-humanos>.

Lagos, 27 de março de 2026.

No uso de competência delegada,

A Vereadora,



Sara Maria Horta Nogueira Coelho