



**Procedimento concursal restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado
Um lugar de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação**

ATA 1

Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção

Ao primeiro dia do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelos Senhores, Tito Rogério Gomes Toscano, Coordenador de Informática, na carreira de Especialista Sistemas de Tecnologias e Informação, António José Caldo de Sousa, Especialista de Sistemas de Tecnologias e Informação e Cláudia Alexandra de Oliveira Arroiteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único - Conceção dos critérios e parâmetros de avaliação de cada método de seleção, estabelecido para avaliar os candidatos opositores ao concurso supra, respetiva ponderação, bem como sistema de valoração da ordenação final, e critérios de desempate.

Uma vez que não estão constituídas reservas de recrutamento no Município de Alcochete para o referido lugar, e que em resultado do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores, para efeitos do disposto no nº 3 do artigo 2º e artigo 34º da Lei nº 25/2017 de 30 de maio, na devida conjugação com os artigos 16º e 16º-A, do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, foi consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto Entidade Gestora da Valorização profissional nas Autarquias Locais (EGRA), que informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios.

Assim, sendo o recrutamento restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e encontrando-se definidos os métodos de seleção no Despacho n.º 33/2025, de 27 de junho, da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugados com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), aos candidatos que, embora detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, não se

encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), aos candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos do n.º 3 do referido artigo.

Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, e de acordo com o referido despacho nº 33/2025, em conjugação com o disposto no citado artigo 19.º da Portaria, caso haja necessidade de aplicar os métodos de seleção indicados de forma faseada, o primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento, sendo a aplicação do segundo método efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se considerem excluídos.

Assim, e caso se verifique o empate no apuramento da ordenação dos candidatos sujeitos à aplicação dos métodos de forma faseada devem ser considerados os seguintes critérios de desempate:

- 1º) Os candidatos com média mais alta da formação académica exigida no procedimento em questão;
- 2º) A data de aquisição da formação académica exigida, dando preferência, aos candidatos habilitados há mais tempo;
- 3º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional demonstrada, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso.

Cada método de seleção, é eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos ou fases que o comportem ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, de acordo com o estabelecido nos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria.

Nesta sequência os métodos de seleção serão aplicados nos seguintes termos:

1. **Avaliação Curricular (AC)** - (Ponderada a 70%) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas assim como da formação realizada. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes pressupostos:

A Habilitação Académica de Base (HAB) nível de qualificação ou Curso equiparado;

Na Experiência Profissional (EP), serão considerados, exclusivamente, os anos de experiência no desempenho efetivo de funções idênticas ao posto de trabalho a concurso, e de acordo com a descrição constante do Currículo. Quando não certificado, não descrito detalhadamente a data exata de início e término de funções será contabilizado apenas 1 mês trabalho efetivo por cada ano indicado.

Na Formação Profissional (FP), serão consideradas apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas no ato da candidatura. Nos casos em que o certificado não mencione a respetiva carga horária, serão consideradas 7 horas de formação/diária.

A Avaliação de Desempenho (AD), apurada nos termos da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro. Nos casos em que não seja reportada a avaliação dos últimos 3 anos, a fórmula de cálculo deste fator deve ser ajustada ao nº de anos referenciados.

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE	
a) Habilitação superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível do Doutoramento;	20 valores
b) Habilitação superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível Mestrado; ou Licenciatura Pré - Bolonha	18 valores
c) Habilitação legalmente exigida para a carreira; ou Licenciatura Pós Bolonha	16 valores
d) Para além da habilitação exigida, a posse de cursos de pós-graduação ou especialização académica, concluídos e considerados relevantes para a área (*) Não podendo exceder os 20 valores	Acrescem 1 valor por cada especialização (*)
FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h	20 valores
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 100h, e inferior a 150h	18 valores

c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 50h, e inferior a 100h	16 valores
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 50h	14 valores
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 25h	12 valores
f) Sem frequência comprovada de ações de formação	10 valores
EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho	
a) Período igual ou superior a 8 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	20 valores
b) Período igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	18 valores
c) Período igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	16 valores
d) Período superior a 2 anos e inferior a 4 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	14 valores
e) Período igual ou inferior a 2 anos de experiência profissional relevante e adequada para o exercício das funções e tarefas exigíveis ao posto de trabalho a ocupar	12 valores
f) Situações não enquadráveis nas anteriores	10 valores
AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Nos últimos 3 anos efetua-se uma média das Classificações Quantitativas (ANO1+ ANO2+ANO3) /3	
a) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 4,50 a 5,00	20 valores
b) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 4,00 a 4,44	18 valores
c) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 3,00 a 3,99	15 valores
d) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 2,00 a 2,99	12 valores
e) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos se situar no intervalo de 1,00 a 1,99	8 valores

O apuramento deste método será efetuado, de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = (HAB (25\%) + FP (25\%) + EP (40\%) + AD (10\%)) \Rightarrow$ caso o candidato possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

$AC = (HAB (25\%) + FP (25\%) + EP (50\%)) \Rightarrow$ para os restantes candidatos.



2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - (Ponderada a 30%) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

2.1 Para a avaliação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, e de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o Referencial de Competência para a Administração Pública (ReCAP), o júri deliberou considerar as competências abaixo indicadas:

Competências Transversais Nucleares:

Orientação para o serviço público (Pessoas, Desempenho, Desenvolvimento)

Orientação para os resultados (Desempenho)

Competências Transversais Funcionais:

Comunicação (Pessoas)

Análise crítica e resolução de problemas (Desempenho)

Iniciativa (Desenvolvimento)

- a) Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais vivenciadas pelos candidatos em contexto real de trabalho similar, com uma duração aproximada de 45 minutos. Baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências identificadas, e pretende aferir a presença ou ausência das competências/comportamentos descritos no respetivo perfil, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com a classificação expressa até às centésimas de acordo com os níveis de comportamentos observados, e das classificações obtidas na avaliação de cada uma das competências.
- b) A EAC tem carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

3. A Prova de Conhecimentos (PC) - (Ponderada a 70%) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Sem prejuízo da eventual necessidade de voltar a reunir para definir a estrutura da Prova de Conhecimentos, em data que precederá a elaboração da mesma, o júri desde já deliberou o seguinte:

3.1) A Prova de Conhecimentos revestirá a forma teórica e escrita incidindo, respetivamente sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sendo permitida a consulta dos diplomas a seguir identificados, nas suas versões atualizadas, não anotados, e apenas em formato de papel, nomeadamente:

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo (CPA);

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);

Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - Regime das carreiras de Sistemas e Tecnologias de Informação (TI) na Administração Pública;

Lei 58/2019 de 8 de agosto - Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD);

Decreto-Lei n.º 65/2021, de 30 de julho - Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço.

3.2) Terá a duração de 90 minutos, acrescida de 30 minutos de tolerância e será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

3.3) Para apuramento do resultado do método de seleção Prova de conhecimentos, será adotada a escala de 0 a 8 valores para avaliar a parte teórica/genérica e de 0 a 12 valores para classificar a parte específica, sendo considerada a valoração até às centésimas. Apenas os candidatos que obtenham uma classificação igual ou superior a 9,5 valores serão convocados para a realização do método seguinte.

Cada método de seleção, é eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos na data/hora para a qual foram notificados, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a ordenação final dos candidatos obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) \text{ ou } (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos.

Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado por escrito.

Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais, os critérios de desempate a adotar são os constantes dos artigos 24.º da Portaria. Esgotados estes serão aplicados os mesmos critérios de desempate anteriormente referidos.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/> nos termos do nº 1 do artigo 22º da Portaria.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizadas no sítio da internet, mais concretamente na plataforma eletrónica dedicada ao presente procedimento concursal em <https://recrutamento.cm-alcochete.pt/>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicitação nos termos do nº4 do artigo 25º da Portaria.

Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail, para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no nº 3 do artigo 16º da Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

Todos os candidatos ainda envolvidos no procedimento serão notificados para a realização de audiência de interessados de acordo com o nº 4 do artigo 16º e artigo 25º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Considerando o âmbito da Lei de Bases da Prevenção, da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, deve ser garantida a respetiva quota de emprego para candidatos portadores deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, conforme disposto nos artigos 1.º e 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, assim como se procura dar cumprimento ao princípios orientadores delineados e assumidos na Estratégia Nacional para a Inclusão das

Pessoas com Deficiência 2021 - 2025 (ENIPD 2021-2025). Nesta conformidade devem os candidatos com deficiência declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal competirá ao Júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência exercerem a função de acordo com o descritivo funcional constante no presente aviso.

Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

E nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente



Tito Toscano

1º Vogal efetivo



António Sousa

2º Vogal efetivo



Cláudia Santos