



Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento,
no regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto
Assistente operacional na área da educação

ATA 1

Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção

Aos nove dias do mês de junho de dois mil e vinte cinco, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído pelas Senhoras, Patricia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social, Patricia Isabel Algarvio Costa, Dirigente Intermédio de 3º Grau responsável pelo Setor da Educação, da Divisão de Educação e Intervenção Social e Cláudia Alexandra de Oliveira Arroitea Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, com a seguinte ordem de trabalhos:

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

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.

O recrutamento deve viabilizar a candidatura de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto na atual redação do artigo 30º da Lei Geral em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 25/2017 de 30 de maio, de acordo com a expressa autorização do órgão executivo municipal, de 22/01/2025, e conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro.

Assim, considerando a referida determinação e o teor do despacho nº 26/2025 de 09 de junho da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, será utilizado, unicamente, um método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular nos termos dos artigos 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o nº 6 do artigo 36º. da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

1. Critérios e parâmetros de avaliação do método de seleção aplicável ao procedimento:

1.1- A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente 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) ou Curso equiparado escolaridade obrigatória deverá ser certificada pelas entidades competentes.

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.

1.2- O método de seleção será aplicado nos seguintes termos:

1.2.1- O resultado da avaliação curricular é expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação final obtida pela média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, conforme o estipulado no n.º 5 do artigo 21º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com a seguinte fórmula:

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

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR COM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

HAB - HABILITAÇÃO ACADÊMICA DE BASE [ponderada a 25%]	
a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão da candidatura do candidato ao respetivo procedimento concursal	20 valores
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão da candidatura do candidato ao respetivo procedimento concursal	18 valores
FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - [ponderada a 25%]	
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 200h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 160h, e inferior a 200h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 120h, e inferior a 160h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 80h, e inferior a 120h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 40h, e inferior a 80h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 40h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	10 valores
g) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	9,5 valores
EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho [ponderada a 40%]	
a) Período igual ou superior a 8 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores
b) Período igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores
c) Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores
d) Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores
e) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Período inferior a 6 meses, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	10 valores
g) Situações não enquadráveis nas quatro anteriores	9,5 valores



AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Nos últimos 3 anos efetua-se uma média das Classificações Quantitativas (ANO1+ ANO2+ANO3) /3 [ponderada a 10%]	
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	08 valores

AC = [(HABx30%) + (FPx30%) + (EPx40%)] ⇨ para os restantes candidatos.

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR SEM AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE [ponderada a 30%]	
a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão da candidatura do candidato ao respetivo procedimento concursal	20 valores
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão da candidatura do candidato ao respetivo procedimento concursal	18 valores
FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - [ponderada a 30%]	
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 200h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 160h, e inferior a 200h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 120h, e inferior a 160h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 80h, e inferior a 120h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores
e) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 40h, e inferior a 80h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária inferior a 40h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	10 valores
g) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	9,5 valores
EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL - em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho [ponderada a 40%]	
a) Período igual ou superior a 8 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores
b) Período igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	18 valores
c) Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores



d) Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores
e) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 1 ano, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Período inferior a 6 meses, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	10 valores
g) Situações não enquadráveis nas quatro anteriores	9,5 valores

1.3 - Os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, nos termos do nº 4 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

1.4 - A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, e resulta da nota atribuída no método de seleção realizado.

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

2 - Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da referida Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

3 - No que respeita aos critérios de ordenação preferencial, utilizados em situação de igualdade de valoração, uma vez observadas as preferências legais previstas no aviso de abertura, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 24.º da Portaria. Esgotados estes serão aplicados os seguintes critérios de desempate:

- 1º) Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público, desde que devidamente comprovado;
- 2º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional comprovada/demonstrada, na área de atividade a concurso;
- 3º) Os candidatos com menor idade.

4 - A publicitação dos resultados obtidos no método de seleção Avaliação Curricular é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete, e disponibilizada 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.

5 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Divisão de Administração e Gestão de Recursos da Câmara Municipal de Alcochete e disponibilizada 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.

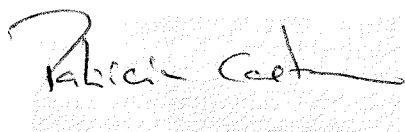
6 - Considerando o âmbito da Lei de Bases da Prevenção, da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, deve ser garantida a respetiva quota de emprego para candidatos portadores deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, conforme disposto nos artigos 1.º e 3º do Decreto-Lei 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.

7 - 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.

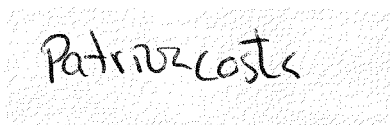
O Júri,

Presidente



Patrícia Caetano, Dra.

1º Vogal efetivo



Patrícia Costa, Dra.

2º Vogal efetivo



Cláudia Santos, Dra.