



Procedimento restrito a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado
Um lugar de técnico superior na área de recursos humanos

ATA 1

Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção

Aos seis dias do mês de outubro 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, pelas Senhoras, Cláudia Alexandra de Oliveira Arroteia Santos, Chefe da Divisão de Administração e Gestão de Recursos, Célia Maria Custódio Batata Batista e Dora Isabel Martinho Espiga, Técnicas Superiores com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único - Conção 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, considerando que a expressa autorização do órgão executivo municipal, de 02/04/2025 - *conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro* - e o teor do despacho nº 67/2025 de 03 de outubro, da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, o recrutamento é restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público, por tempo indeterminado, nos termos do disposto na atual redação do artigo 30º da Lei Geral em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei nº 25/2017 de 30 de maio.



Métodos de seleção aplicáveis ao procedimento:

Sendo o recrutamento restrito a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção a adotar deverão ser os estipulados nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugados com o artigo 36.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para 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 caracterizadoras 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.
- b) 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, (que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), e caso não tenham exercido a opção pelos métodos referidos no ponto anterior, nos termos do n.º 3 do referido artigo da LTFP.

1. 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 despacho nº 67/2025 de 03/10/2025 da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, mais se determina, que em conjugação com o disposto no 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, e a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades. É dispensada a aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se considerem excluídos nestes termos.

1.1 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 detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, desde que devidamente comprovado;
- 2º) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional, devidamente demonstrada, na área de atividade a que se refere a caracterização do posto de trabalho a concurso;
- 3º) Os candidatos com menor idade.

2. Os métodos de seleção serão aplicados nos seguintes termos:

2.1 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:

2.1.1) A Prova de Conhecimentos revestirá a forma teórica/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 à data da publicação do presente anúncio, não anotados, e apenas em formato de papel, nomeadamente:

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro: Código do Trabalho;
- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro: Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Código do Procedimento Administrativo;
- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro: Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Lei nº 102/2009, de 10 de setembro: Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro: Regime da formação profissional à Administração Pública;



- Decreto-Lei nº 173/2019, de 13 de dezembro: Adapta o regime de formação profissional à Administração Local;

- ROSM - Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado na 2ª série do Diário da República nº. 250/2022, de 29/12/2022.

2.1.2) A Prova de conhecimentos será escrita, em formato papel, com a duração de 90 minutos, acrescida de 30 minutos de tolerância.

2.1.3) – A atualização da legislação indicada, ocorrida após a publicação do aviso de abertura do procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada à data da publicação deste aviso, que versará a Prova de Conhecimentos.

2.1.4) – Para apuramento do resultado do método de seleção Prova de conhecimentos, será adotada a escala 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

2.2. 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.

2.2.1. 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:

Orientação para a participação (Pessoas)

Organização, planeamento e gestão de projetos (Desempenho)

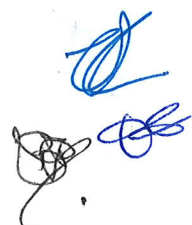
Gestão do conhecimento (Desenvolvimento)

2.2.2. 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 30 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.

2.3. **A Avaliação Curricular (AC)** - (Ponderada a 70%) que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilidade Académica de Base (HAB), nível de qualificação ou Curso equiparado, Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE	
a) Habilidade superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível do Doutoramento;	20 valores
b) Habilidade superior à atualmente exigida para a carreira, desde que relacionada com o respetivo conteúdo funcional, ao nível Mestrado; ou Licenciatura Pré - Bolonha	17 valores
c) Habilidade legalmente exigida para a carreira; ou Licenciatura Pós Bolonha	15 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 250h	20 valores
b) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h, e inferior a 250h	18 valores
c) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 75h, e inferior a 150h	16 valores
d) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 25h, e inferior a 75h	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 10 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 8 anos e inferior a 10 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 5 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	16 valores



b) Período superior a 3 anos e inferior a 5 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 3 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 (ou proporcional) efetua-se uma média das Classificações Quantitativas (ANO1+ ANO2+ANO3) /3	
a) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos (ou proporcional) se situar no intervalo de 4,00 a 5,00	18 valores
b) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos (ou proporcional) se situar no intervalo de 3,500 a 3,999	15 valores
c) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos (ou proporcional) se situar no intervalo de 2,00 a 3,499	12 valores
d) Se a média das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos (ou proporcional) se situar no intervalo de 1,00 a 1,99	8 valores

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$AC = [(HAB25\%) + (FP25\%) + (EP40\%) + (AD10\%)]$ caso seja considerada a avaliação de desempenho relativa ao período em questão.

$AC = [(HAB25\%) + (FP25\%) + (EP50\%)]$ para os restantes candidatos.

3. Cada método de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada, 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, de acordo com o estabelecido nos nºs 3 e 4 do artigo 21º da Portaria, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

4. 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, em resultado das fórmulas a seguir indicadas:

4.1. Para os 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 caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado:

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

4.2 Aos restantes candidatos, a ordenação final obedecerá à seguinte fórmula:

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

Sendo que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

AC = Avaliação Curricular.

5. 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.

6. 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, definidos no ponto 1.1.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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).

11. 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.

12. 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

Cláudia Santos

1º Vogal efetivo

Célia Batista

2º Vogal efetivo

Dora Espiga