



Procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado  
**Um lugar de técnico superior na área de arquitetura ou engenharia civil**

**ATA 1**

**Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção**

Ao dia um do mês de abril de dois mil e vinte e seis, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído, pelos Senhores, Vítor Manuel Martins Carvalheira, Chefe da Divisão de Administração do Território, Rui Miguel Ramos Marrafa, Arquiteto e Cláudia Alexandra de Oliveira Arroiteia 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 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 18/03/2026 - *conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro* - e o teor do despacho nº 17/2026 de 01 de abril, da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, preconizam que o presente recrutamento viabilize 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 (LTFP), com as alterações introduzidas pela Lei nº 25/2017 de 30 de maio, os métodos de seleção aplicáveis ao procedimento, nos termos dos artigos 17º e 18º. da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, (*a seguir designada por Portaria*), conjugado com o artigo 36º. da LTFP, serão os seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicados à generalidade dos candidatos;
- b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, e que não afastem a aplicação destes métodos, nos termos do nº 3 do artigo 36º da LTFP;
- c) Adicionalmente, e nos termos do nº 4 do artigo 36º da LTFP conjugado com o nº 2 do artigo 18º da Portaria, deverá ser aplicado, aos candidatos identificados na alínea a), um método de seleção facultativos, nomeadamente a Entrevista de Avaliação de Competências, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação destes métodos facultativos complementa os restantes métodos, aumentando assim a validade preditiva do processo de seleção.

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 referido despacho nº 17/2026 de 01 de abril da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, em conjugação com o disposto no citado artigo 19.º da referida 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. O método de seleção facultativo será aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção. É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se considerem excluídos.

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:

- 1) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, desde que devidamente comprovado;

- 2) Os candidatos com mais tempo de experiência profissional comprovada/demonstrada, na área de atividade a concurso;
- 3) Os candidatos com classificação mais elevada na avaliação da competência apurada na Entrevista de Avaliação de Competências “Orientação para o Serviço Público”;
- 4) Os candidatos com menor idade.

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

**2.1 Avaliação Curricular (AC)** - 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, quando reportada.

**ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR COM  
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

<b>HAB - HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE</b>	
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	Acrescem 1 valor por cada

20 valores	especialização (*)
<b>FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	
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
<b>EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho</b>	
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
<b>AD - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</b>	
a) Se a última avaliação de desempenho se situar no intervalo de 4,50 a 5,00	20 valores
b) Se a última avaliação de desempenho se situar no intervalo de 4,00 a 4,44	18 valores
c) Se a última avaliação de desempenho se situar no intervalo de 3,00 a 3,99	15 valores
d) Se a última avaliação de desempenho se situar no intervalo de 2,00 a 2,99	12 valores
e) Se a última avaliação de desempenho se situar no intervalo de 1,00 a 1,99	08 valores

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

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

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

**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:

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.

**2.3 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.

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:

a.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:

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP);
- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro: Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Decreto-Lei nº 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;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT);
- Regime jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE).

a.2) Terá a duração de 90 minutos, acrescida de 30 minutos de tolerância e será adotada a escala de 0 a 20 valores, (6 valores destinados à parte teórica/genérica e 14 valores à parte específica), sendo considerada a valoração até às centésimas. Apenas os candidatos que obtenham uma classificação global, igual ou superior a 9,5 valores serão convocados para a realização do método seguinte.

**2.4 A Avaliação Psicológica (AP)** - (Apto/Não Apto) que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, no âmbito do Referencial de Competência para a Administração Pública (ReCAP) aprovado pela Portaria nº 214/2024/1, de 20 de setembro, designadamente:

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) A AP é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, nos termos do nº 2 do artigo 21º da Portaria, e tem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham a menção classificativa de *Não Apto*.
- b) Esta avaliação é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, podendo ser aplicada, em caso de inviabilidade da mesma, por entidade especializada privada, concededora do contexto da Administração Pública, tendo presente que esta Câmara Municipal não dispõe de meios humanos disponíveis, para aplicação deste método de seleção.
- c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e competências comportamentais a avaliar, são os que se encontrarem em uso na entidade que proceder à aplicação do método de seleção.
- d) Considerando o disposto na subalínea ii) da alínea b) do nº 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento de postos de trabalho idênticos, realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora, podem aproveitar o resultado obtido, por um período de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do respetivo procedimento concursal. Para o efeito, devem manifestar essa sua pretensão ao júri, através de e-mail [recrutamento@cm-alcochete.pt](mailto:recrutamento@cm-alcochete.pt), após a publicação do resultado da prova de conhecimentos e antes da realização da avaliação psicológica.

3. Cada método de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, 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, ou um juízo de “Não Apto”, 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 candidatos que se estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, ou se encontrem em situação de valorização profissional:  $OF = (AC70\%) + (EAC30\%)$

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

$$OF = (PC70\%) + (AP=Apto) + (EAC30\%)$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

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 n.º 3 do artigo 16.º 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 n.º 4 do artigo 16.º e artigo 25.º 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 3.º 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

Vitor Carvalho

1.º Vogal efetivo

Rui Marrafa

2.º Vogal efetivo

Cláudia Santos