

[Handwritten signature]
18
2

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público a termo resolutivo certo
2 lugares de Assistente Operacional na área da Educação

ATA 1

Definição de critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção

Aos quinze dias do mês de junho de dois mil e vinte seis, nesta Vila de Alcochete no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe constituído pelas Senhoras, Patrícia Isabel Martins da Silva Caetano, Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social, Patrícia 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 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 dos métodos de seleção, estabelecidos 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 os referidos lugares, 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 11/06/2026, e conforme previsto no Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro.



Assim, considerando a referida determinação e o teor do despacho nº 38/2026 de 15 de junho da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, serão utilizados, os seguintes métodos de seleção: **Avaliação Curricular**, de carácter obrigatório, nos termos do artigo 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 e **Entrevista de Avaliação de Competências**, de carácter facultativo, de acordo com o disposto na alínea d), do n.º 1, do artigo 17.º conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro.

1. Critérios e parâmetros de avaliação dos métodos de seleção aplicáveis ao procedimento:

1.1 **Avaliação Curricular (AC)** – (Ponderada a 70%) 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) A Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso equiparado à escolaridade obrigatória deverão ser certificados pelas entidades competentes.

b) 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.

c) 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.

Este método de seleção será aplicado nos seguintes termos:

1.1.1 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:

$$AC = [(HAB \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%)]$$

ELEMENTOS A CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR

HAB - HABILITAÇÃO ACADÊMICA DE BASE [ponderada a 30%]	
a) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal, com especialização na área de auxiliar de ação educativa ou de NEE, que confira grau habilitacional	20 valores
b) Habilitação legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal, com especialização na área de auxiliar de ação educativa ou de NEE, que confira grau habilitacional	14 valores
c) Habilitação superior à legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal	12 valores
d) Habilitação legalmente exigível à data da admissão do candidato ao respetivo procedimento concursal	10 valores
FP - FORMAÇÃO PROFISSIONAL - [ponderada a 20%]	
a) Frequência comprovada de ações de formação com a totalidade da carga horária igual ou superior a 150h, 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 100h, e inferior a 150h, 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 50h, e inferior a 100h, 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 25h, e inferior a 50h, 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 inferior a 25h, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Sem frequência comprovada de ações de formação, em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	10 valores
EP - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL em funções relacionadas com a caracterização do posto de trabalho [ponderada a 50%]	
a) Período igual ou superior a 5 anos contínuos, em funções idênticas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	20 valores
b) Período igual ou superior a 3 anos contínuos, em funções idênticas 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 idênticas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	16 valores
d) Período igual ou superior a 6 meses e inferior a 3 anos, em funções idênticas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	14 valores
e) Período inferior a 6 meses, em funções idênticas com a caracterização do posto de trabalho a concurso	12 valores
f) Situações não enquadráveis nas cinco anteriores	10 valores



1.2 - 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.

1.2.1 A EAC configura 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.

1.2.1 Para a avaliação do método de seleção EAC, 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)

Orientação para a segurança (Desempenho)

Gestão do conhecimento (Desenvolvimento)

1.2.3 A EAC tem carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

2 – Atendendo à celeridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, e de acordo com o referido despacho nº 38/2026 de 15 de junho da Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, 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 aos restantes candidatos, que se considerem excluídos.

3 - Os candidatos que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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.

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.

6 - Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 4 do artigo 16.º da referida Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

7 - 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 n.º 233/2022, de 9 de setembro. 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.

8 - A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, 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 n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

9 - 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 nº 233/2022, de 9 de setembro.

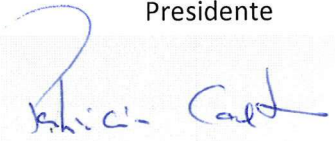
10 - Considerando o âmbito da Lei de Bases da Prevenção, da Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência, deve ser garantida a respetiva quota de emprego para candidatos portadores deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, conforme disposto nos artigos 1.º e 3º do Decreto-Lei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

11 - 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



Patricia Caetano, Dra.

1º Vogal efetivo



Patricia Costa, Dra.

2º Vogal efetivo



Cláudia Santos, Dra.