



Câmara Municipal de Sesimbra

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA  
MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (1 POSTO  
DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – DIVISÃO DE ÁGUA E SANEAMENTO - REF. B/2022)**

**DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIACÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

**ATA Nº 1**

Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de 2022, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Miguel Maria Braz de Oliveira Alarcão Bastos, Chefe de Divisão de Água e Saneamento; Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos; Ana Helena Apolinário Marques, Técnica Superior, os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, cuja dinamização foi decidida por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos, datado de 11 de novembro de 2022, a fim de, nos termos art.º 7º e dos números 1 e 2 do art.º 9º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro de 2022, decidirem as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como o tipo de prova, e fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

I

Tendo em conta as funções definidas para a categoria de Técnico Superior, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro A1.

**Quadro A1**

| Unidade | Área Funcional                    | Posto de Trabalho                     | Atividade  | Competências  |
|---------|-----------------------------------|---------------------------------------|--|---|
| DAS     | Abastecimento e qualidade da água | Técnico Superior (Engenharia Química) | Atividades no âmbito das funções de Técnico Superior, enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos estabelecidos no Anexo à LTFP, competindo-lhe, nomeadamente: acompanhar e dar resposta a solicitações e exigências legais apresentadas por entidades externas; realizar estudos no âmbito da qualidade da água, nos sistemas de abastecimento de água, assegurar a sua implementação e articulação com as várias entidades intervenientes; preparar as peças necessárias a procedimentos de contratação pública e aquisição de bens e serviços, e acompanhar e fiscalizar a respetiva execução contratual. | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Orientação para o serviço público;</li><li>▪ Planeamento e organização;</li><li>▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço;</li><li>▪ Conhecimentos especializados e experiência.</li></ul> |

II

**1 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PCTE) – Al. a) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro**  
A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento da língua portuguesa.



## Câmara Municipal de Sesimbra

A prova de conhecimentos teórica escrita, com carácter eliminatório, é de realização individual, tem a duração máxima de 90 minutos, e consiste na resposta a um questionário composto por cinco perguntas.

A prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção de «avaliação psicológica».

A prova será realizada em local e hora a indicar, podendo os candidatos consultar a legislação constante do programa das provas.

Não é permitida a consulta da legislação através de dispositivos eletrónicos.

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica escrita serão ponderados os seguintes critérios em cada questão:

Perguntas 1, 2, 3, 4 e 5 – 4 valores cada, no total de 20 valores

- Conhecimentos demonstrados (3)
- Expressão escrita (1)

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação/bibliografia abaixo indicadas:

Prova de Conhecimentos Gerais (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos):

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Garantias, direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; férias e faltas; remuneração; suplementos remuneratórios; trabalho suplementar, e poder, responsabilidade e procedimento disciplinar - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

Prova de Conhecimentos Específicos (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos):

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Regulamento Municipal dos Serviços de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Gestão de Resíduos Urbanos, disponível em [www.cm-sesimbra.pt](http://www.cm-sesimbra.pt);
- Decreto-Lei n.º 306/07, de 27 de agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 152/2017 de 7 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 236/98, de 1 de agosto;
- Guia Técnico ERSAR n.º 07 – Planos de segurança da água para consumo humano;
- Guia Técnico ERSAR n.º 10 – Controlo operacional em sistemas públicos de abastecimento de água;
- Guia Técnico ERSAR n.º 13 – O tratamento da água para consumo humano face à qualidade da água na origem;
- Guia Técnico ERSAR n.º 25 – Plano de Comunicação para emergência na qualidade da água para consumo humano.

### **2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do n.º 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022**

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no quadro A 1.

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Os candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto* na avaliação psicológica ou numa das suas fases são excluídos do procedimento.

### **3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - n.º 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro**

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados, que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção de prova de conhecimentos, ou um juízo de *Não Apto*, no método de seleção de avaliação psicológica.



## Câmara Municipal de Sesimbra

Assim, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação nos métodos de seleção de prova de conhecimentos e de avaliação psicológica, é efetuada por ordem decrescente da classificação obtida no primeiro método de seleção.

### III

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

#### 1 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Al. c) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro

A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

- A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- A formação profissional (FP);
- A experiência profissional (EP);
- A avaliação de desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAQ + FP + EP + AD) : 4$$

A avaliação dos diversos fatores do currículo realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos:

#### a) Habilitação académica ou nível de qualificação

| HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO (HAQ) |            |
|--|------------|
| Doutoramento   | 20 valores |
| Mestrado pré-Bolonha                                 | 19 valores |
| Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado       | 18 valores |
| Licenciatura pós – Bolonha                           | 17 valores |

#### b) Formação profissional

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.



## Câmara Municipal de Sesimbra

A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores

| FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP) |             |
|----------------------------|-------------|
| Até 7 horas                | 0,5 valor   |
| De 08 a 14 horas           | 1 valor     |
| De 15 a 21 horas           | 1,5 valores |
| De 22 a 28 horas           | 2 valores   |
| > 28 horas                 | 3 valores   |

### c) Experiência Profissional

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP) |            |
|-------------------------------|------------|
| Até 1 ano                     | 09 valores |
| > 1 ano até 2 anos            | 10 valores |
| > 2 anos até 5 anos           | 12 valores |
| > 5 anos até 8 anos           | 14 valores |
| > 8 anos até 10 anos          | 16 valores |
| > 10 anos até 15 anos         | 18 valores |
| > 15 anos                     | 20 valores |

### d) Avaliação de desempenho

No fator «Avaliação de Desempenho» (AD) são consideradas as menções qualitativas (MQ) atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

$$AD = (MQ + MQ + MQ) : 3$$

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

À avaliação de desempenho são atribuídas as seguintes classificações:

| AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD) |            |
|------------------------------|------------|
| Excelente                    | 20 valores |
| Relevante                    | 16 valores |
| Adequado                     | 14 valores |
| Inadequado                   | 8 valores  |
| Sem avaliação                | 10 valores |

Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.



## Câmara Municipal de Sesimbra

### **2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) – Al. d) do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro**

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (Quadro A1).

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.

Os candidatos que na entrevista de avaliação de competências obtenham valorção inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento.

A entrevista de avaliação de competências é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

### **3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro**

A valorção final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorção até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valorção inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

$$CF=0,70AC+0,30EAC$$

#### **IV**

#### **CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO FINAL**

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valorção e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da média final das habilitações académicas;
- b) Em função da menor idade.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

O Júri,

---

---

---

