



*[Handwritten signature]*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (5 POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO – REF. E/2023)**

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

**ATA Nº 1**

Aos vinte e dois dias do mês de fevereiro de 2023, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Andreia Filipa Clemente Castelo Oliveira, Chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos; Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e Celestina Maria Brazinha de Oliveira, Técnica Superior, as 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 02 de fevereiro de 2023, a fim de, nos termos do art.º 7º e dos números 1 e 2 do art.º 9º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro, 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 Assistente Técnico, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro A1.

**Quadro A1**

Unidade/Serviço	Área Funcional	Posto de Trabalho	Atividade	Competências
Diversos Serviços	Apoio Técnico-administrativo	Assistente Técnico	Funções no âmbito do apoio técnico-administrativo em diversas áreas funcionais, enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Assistente Técnico, nos termos estabelecidos no anexo à LTFP.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Relacionamento interpessoal;</li><li>▪ Trabalho em equipa e cooperação</li><li>▪ Organização e método de trabalho;</li><li>▪ Orientação para o serviço público.</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.

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 12 perguntas, das quais os candidatos deverão responder apenas a cinco, de acordo com a sua opção.



*Handwritten signature and initials*

No caso de os candidatos responderem a mais de cinco perguntas, as últimas respostas que ultrapassem esse limite não serão consideradas para efeitos de valoração.

Todas as perguntas terão a cotação de 4 valores, sendo apenas valoradas as perguntas que os candidatos escolherem.

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:

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

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

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

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Aprova o regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado nas autarquias locais e o regime jurídico do associativismo autárquico;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual – Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;
- Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro que estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector das administrações públicas;
- Decreto-Lei n.º 192/2015- SNC-AP;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro -Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas;
- DL n.º 127/2012, de 21 de junho- procedimentos necessários à aplicação da Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual – Aprova o Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual- Regime de acesso à informação administrativa e ambiental;
- Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas garantias, direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; férias e faltas; remuneração; suplementos remuneratórios; trabalho suplementar, e poder, responsabilidade e procedimento disciplinar;
- Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual – Regime Geral das Contraordenações;



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

- Decreto-Lei nº18/2008, de 29 janeiro, na sua redação atual - Código dos Contratos Públicos,
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua redação atual - Aprova o Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração;
- Decreto-Lei n.º 48/2011, de 01 de abril, na sua redação atual - Licenciamento Zero.

## **2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 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 A1.

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) - nº 4 do art.º 17º e art.º 23º da Portaria nº 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.

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

- A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- A formação profissional (FP);



*Handwritten signature and initials*  
Relatório

- 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)	
Mestrado	20 valores
Licenciatura	19 valores
12º Ano ou equiparado	18 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.

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.

<b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)</b>	
Até 1 ano	9 valores
> 1 ano até 2	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:

<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)</b>	
Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado	14 valores
Inadequado	9 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.

**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 valoração 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 valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração 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 valoração 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 valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função do nível de habilitações académicas;
- Em função da média final das habilitações académicas;
- Em função da menor idade.

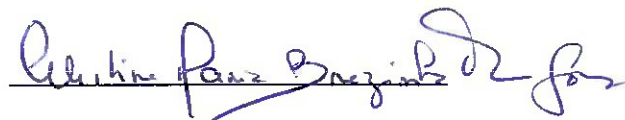
As deliberações foram tomadas por unanimidade.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelos membros presentes.

O Júri,

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_