



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 – DAF/DIVISÃO FINANCEIRA/UNIDADE TÉCNICA DE GESTÃO ORÇAMENTAL - REF. L/2023)

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

ATA Nº 1

Aos vinte e dois dias do mês de março de 2023, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram, António Rafael Fernandes Mendonça, Dirigente Intermédio do 3º Grau da Unidade Técnica de Gestão Orçamental, em regime de substituição; Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e Leonildo Rui Ferreira Cachão, Chefe de Divisão de Gestão de Aprovisionamento e Património, 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 07 de março 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 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
DAF/DF/UTGO	Finanças e Gestão Orçamental	Técnico Superior (Economia)	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 proceder à reconciliação e registo das entradas e saídas de armazéns através da interligação e integração do Sistema de Gestão de Stocks (GES) com o Sistema de Contabilidade Autárquica (SNC); proceder à reconciliação e registo dos abates, amortizações e alienações através da interligação e integração do sistema de Inventário e Cadastro Patrimonial (SNP e SIC) com o Sistema de Contabilidade Autárquica (SNC); proceder ao registo, de acordo com as Normas de Contabilidade Pública (NCP), dos gastos e rendimentos do exercício; promover a arrecadação de financiamentos externos comunitários, governamentais e bancários; controlo e gestão das contas correntes credoras de terceiros; acompanhamento e monitorização da dívida municipal; preparação e envio para a DGAL de diversos mapas contabilísticos e orçamentais trimestrais e mapas mensais para o SISAL..	<ul style="list-style-type: none">• Orientação para o serviço público;• Planeamento e organização;• Responsabilidade e compromisso com o serviço;• Conhecimentos especializados e experiência.



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 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

- Enquadramento, fundamentação legal e conhecimentos demonstrados (3)
- Expressão escrita e clareza na exposição (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 nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

(a legislação atualizada pode ser consultada em <https://www.pgdlisboa.pt/>)

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

- 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- Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro -Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas
- Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho - procedimentos necessários à aplicação da Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso;
- Instrução nº 1/2019 - PG Prestação de contas das entidades sujeitas à jurisdição e aos poderes de controlo do Tribunal de Contas (TC)- Publicada no Diário da República, 2.ª série — N.º 46 — 6 de março de 2019;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro- Código dos Contratos Públicos
- Lei n.º 30/2021, de 21 de maio - Aprova medidas especiais de contratação pública e altera o Código dos Contratos Públicos.

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 A 1.



Handwritten initials and signature in blue ink.

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, ou 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 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



78

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.

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:



Câmara Municipal de Sesimbra

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.

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 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,





