



Câmara Municipal de Sesimbra

Handwritten initials and marks in the top right corner.

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL – DHASS/ DAS- REF. 2/2025)

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

ATA Nº 1

Aos trinta e um dias do mês de março de 2025, nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Célia Maria de Oliveira Domingues Cravo de Almeida Ribeiro, Diretora do Departamento de Habitação, Ação Social e Saúde, em regime de substituição, Dinora Natália Belchior e Sá, Chefe da Divisão de Ação Social, em regime de substituição, e Mónica Rodrigues Capitão Mouzinho Serrote, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, 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 5 de março de 2025 a fim de procederem, 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 (adiante designada por Portaria), à:

Ponto I – Definição do perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II – Fixar os métodos de seleção a utilizar, as fases que o comportam, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e o tipo de prova, e bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III – Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

PONTO I – DEFINIÇÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS ADEQUADO AO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE

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



CP
F
9

UNIDADE	DHASS – Departamento de Habitação e Ação Social
ÁREA FUNCIONAL	Ação Social
POSTO DE TRABALHO	2 Técnicos superior
ATIVIDADE	Exerce funções enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos estabelecidos no Anexo à LTFP, incumbindo-lhe, nomeadamente, desempenhar as seguintes funções: emite pareceres, promove e acompanha projetos conducentes a definição e concretização das políticas do município nas áreas de desenvolvimento social, nomeadamente, no desenvolvimento de projetos e atividades direcionadas a grupos socialmente vulneráveis, de intervenção em grupos vulneráveis ou em risco, designadamente pessoas em situação de exclusão e de promoção e desenvolvimento de intervenção integrada de base territorial em articulação com entidades parceiras/competentes. Colabora no desenvolvimento de outro tipo atividades de índole social desenvolvidas em prol da comunidade.
COMPETÊNCIAS	- Orientação para o serviço público; - Orientação para resultados; - Análise crítica e resolução de problemas; - Organização, planeamento e gestão de projetos.

Quadro A1

Assim, considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

1. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

- Ética e valores - Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética;
- Compromisso - Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros;
- Conduta pessoal - Serve de exemplo e encoraja os outros a adotar uma conduta que responda às expectativas do serviço público.

2. ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:



- i) Foco nos resultados - Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos;
- ii) Otimização dos Recursos - Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas;
- iii) Qualidade - Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

3. ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS:

- i) Recolha e análise de informação - Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;
- ii) Interpretação e compreensão - Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos;
- iii) Resolução de problemas - Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

4. ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS

- i) Organização - Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis;
- ii) Planeamento - Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades;
- iii) Gestão de projetos - Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

PONTO II – FIXAR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, AS FASES QUE O COMPORTAM, SELECIONAR OS TEMAS A ABORDAR NA PROVA DE CONHECIMENTOS E O TIPO DE PROVA, E BEM COMO OS RESPECTIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 18.º da



12
7

mesma que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri, optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) – 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 será efetuada individualmente em suporte de papel e sob a forma escrita e será constituída por questões de escolha múltipla, perguntas diretas e questões de desenvolvimento.

A prova de conhecimentos terá duração máxima de 90 minutos com 15 minutos de tolerância, sendo que a avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com 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.

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

- **Grupo I - Legislação genérica:**

- ✓ **4 Questões de escolha múltipla** - 1 valor cada, no total de **4 valores**;

- **Grupo II - Legislação específica:**

- ✓ **Questionário composto por 6 perguntas** das quais os candidatos deverão responder a **4 questões** – 2,50 valores por cada pergunta num total de 10 valores, sendo que:

- Conhecimentos demonstrados e fundamentos – 2 valores;



- Expressão escrita – 0,50 valores;
- Sem resposta ou resposta inadequada – 0 valores;

- **Grupo III - Legislação específica**

- ✓ **Questionário composto por 2 perguntas de desenvolvimento** - 3 valores por cada pergunta, num total de 6 valores, sendo que:

- Conhecimentos demonstrados e fundamentos – 2,5 valores;
 - Expressão escrita – 0,50 valores
 - Sem resposta ou resposta inadequada – 0 valores.

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação/bibliografia abaixo indicadas, sendo que a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos, podendo ser consultada em <https://www.pgdlisboa.pt/>):

i) Legislação genérica aplicável:

- a) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- c) Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

ii) Legislação específica aplicável:

- a) Lei n.º 4/2007 de 16 janeiro (alterada pela Lei n.º 83-A/2013 de 30 dezembro), Lei Bases da Segurança Social;
- b) Lei nº50/2018 de 16 de agosto, Transferência de Competências para as Autarquias Locais;
- c) Decreto-lei n.º 55/2020 de 12 de agosto), Transferência de Competências para as Autarquias Locais no domínio da ação social;
- d) Lei n.º 147/99 de 1 de setembro, Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo;
- e) Plano de Ação do Envelhecimento Ativo e Saudável 2023-2026 (Resolução Conselho Ministros n.º 14/2024 de 12 janeiro).

Os candidatos que na 1ª fase da prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

Durante a realização deste método de seleção pode ser consultada apenas a legislação em suporte de papel (desde que não anotados nem comentados), não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, Auriculares, etc.)



CP
7.9.

2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 17º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

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.

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).

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



Dr.
9.

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

Para efeitos de valoração da “Habilitação Académica” (HAQ), esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

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.



Câmara Municipal de Sesimbra

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 valores
De 8 a 14 horas	1 valor
De 15 a 21 horas	1,5 valores
De 22 a 28 horas	2 valores
> 28 horas	3 valores

Esclarece-se que apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

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.

À experiência profissional são atribuídas as seguintes classificações:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
Com experiência até 1 ano	10 valores
Superior a 1 ano até 2 anos	12 valores
Superior a 2 anos até 5 anos	14 valores
Superior a 5 anos até 8 anos	16 valores
Superior a 8 anos até 10 anos	18 valores
Superior a 10 anos	20 valores

Esclarece-se que apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluído até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

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:



Câmara Municipal de Sesimbra

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

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.

5 – 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 pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos.



6 – 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:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

PONTO III – ESTABELECE CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

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:

- a) Em função do maior nível de habilitações;
- b) 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,

(Presidente)

(1ª Vogal Efetiva)

(2ª Vogal Efetiva)