

PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

ATA NÚMERO UM

Aos três dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e três, no Departamento de Recursos Humanos, sito na Rua Pedro Nunes, n.º 40 H em Almada, reuniu o Júri do procedimento concursal com vista à ocupação de dois (2) postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Almada, para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, designado por despacho de vinte e três de novembro de dois mil e vinte dois da Senhora Vereadora dos Recursos Humanos, Higiene Urbana, Ação e Intervenção Social e Educação, tendo estado presentes, a Presidente, Ana Lúcia Pereira Rosa Nobre, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, o Primeiro Vogal Efetivo, Hélio José Carmo Confraria, Técnico Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos e a Segunda Vogal Efetiva, Dulce Maria Pinheiro Raimundo, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando os postos de trabalho a ocupar;
2. Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;
3. Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, bem como os respetivos temas e bibliografia.

As funções a exercer nos postos de trabalho a ocupar, correspondem às constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na redação atual, no âmbito das competências da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), estabelecidas no artigo 22.º do Anexo B do Edital n.º 1180/2022, de 9 de agosto de 2022, que publicita a nova Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada.

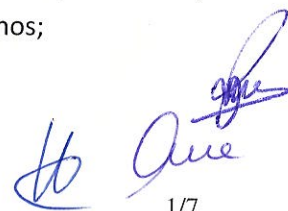
1. Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem a executar as atividades correspondentes ao posto de trabalho em causa, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos de seleção são os seguintes:

1.1. Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A **Avaliação Curricular (AC)** incidirá sobre os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

Habilitação Académica (HA): em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

Formação Profissional (FP): em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos;



PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

ATA NÚMERO UM

Experiência Profissional (EP): em que será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;

Avaliação de Desempenho (AD): em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2019/2020.

A **AC** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a classificação deste método de seleção da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,5 EP + 0,1 AD$$

HA:

Posse de licenciatura	Valoração
Licenciatura pós Bolonha	14 valores
Mestrado ao abrigo do segundo ciclo de estudos no caso de licenciatura pós Bolonha	16 Valores
Licenciatura pré Bolonha	
Mestrado no caso de licenciatura pré Bolonha, ou equiparado, em áreas relacionadas com as competências do PC	18 Valores
Doutoramento, ou equiparado, em áreas relacionadas com as competências do PC	20 Valores

FP:

Sem formação profissional relevante	00 valores
Até 30 horas (inclusive)	10 valores
De 30 horas até 60 horas (inclusive)	15 valores
Igual ou superior a 60 horas	20 Valores

Nas ações de formação (cursos de formação de pequena, média e longa duração, seminários, palestras, encontros, jornadas e conferências) em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração.

Na ausência de qualquer indicação da duração em horas ou em dias, é atribuído um total de 3 horas e 30 minutos. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização e conclusão da formação profissional a mesma não será considerada.

EP:

a) Tempo na carreira/categoria de Técnico Superior, na área de atividade colocada a concurso prestada em serviços da administração pública	Até cinco (5) anos	06 Valores
	Superior a cinco (5) anos e até dez (10) anos	08 Valores
	Superior a dez (10) anos	10 Valores

PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

ATA NÚMERO UM

b) Exercício das funções (atividades) inerentes ao posto de trabalho em órgão ou serviço integrado na Administração Local (AL)	Inexistência de funções exercidas na AL	00 Valores
	Até três (3) anos	04 Valores
	Superior a três (3) anos e até seis (6) anos	06 Valores
	Superior a seis (6) anos e até dez (10) anos	08 Valores
	Superior a dez (10) anos	10 Valores

O fator de ponderação experiência profissional, tendo como limite máximo de classificação 20 valores, é calculado através do somatório da valoração atribuída nas anteriores alíneas a) e b).

AD:

Reconhecimento de excelência - 20 valores;

Desempenho Relevante - 15 valores;

Desempenho Adequado - 10 valores;

Desempenho Inadequado – 05 valores.

Só será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, biénio 2019/2020.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

1.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil a avaliar, a serem registadas numa ficha individual, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a avaliação das seguintes competências:

a) Conhecimentos Especializados e Experiência (CEE), na qual se pretende avaliar, nomeadamente, o desenvolvimento e a diversidade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, traduzida, nomeadamente, a partir dos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

ATA NÚMERO UM

- b) Trabalho em Equipa e Cooperação (TEC)**, na qual se pretende apreciar, nomeadamente, a capacidade do candidato se relacionar e interagir com os demais trabalhadores e em que medida revela perfil para realizar um trabalho em equipa, traduzida, nomeadamente, a partir dos seguintes comportamentos:
- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho;
 - Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa;
 - Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado;
 - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
- c) Iniciativa e Autonomia (IA)**, na qual se pretende apreciar, nomeadamente, a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais;
 - Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas;
 - Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade;
 - Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.
- d) Responsabilidade e compromisso para com o serviço (RCS)**,
- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito da atuação do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
 - Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
 - É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
 - Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise.

A **Classificação Final (CF)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resultará da aplicação da seguinte fórmula:



$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

Em que:

CF - Classificação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

ATA NÚMERO UM

2. Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, ou de outra categoria, que não encontrem a executar as competências correspondentes ao posto de trabalho em causa os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, utilizando-se, ainda como método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

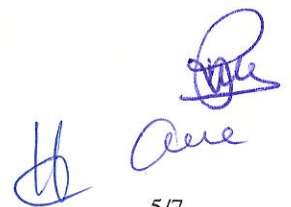
2.1. A Prova de Conhecimentos (PC), destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, e conforme se segue:

- ✓ Incida sobre conteúdos de *natureza genérica* decorrentes do estabelecimento de uma relação jurídica de emprego público;
- ✓ Incida sobre conteúdos de *natureza específica* diretamente relacionados com as exigências da função;
- ✓ Assuma a *forma escrita*, de *natureza teórica* e de realização individual, em suporte de papel, consistindo num questionário (o qual poderá conter questões de resposta múltipla e/ou de verdadeiro ou falso, com possibilidade de consulta da legislação infra indicada em formato papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e/ou móvel, independentemente de possuir ou não conectividade à internet);
- ✓ Tenha a duração máxima de noventa minutos, podendo essa duração ser alargada até ao limite de cento e vinte minutos, para os candidatos com grau de deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, e seja classificada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Possíveis temas a abordar

- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- ✓ Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais de Almada;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo;
- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP;
- ✓ Código de Trabalho;
- ✓ Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP;
- ✓ Tramitação do procedimento concursal de recrutamento;
- ✓ Suplementos remuneratórios;
- ✓ Estatuto da Aposentação;
- ✓ Código dos Contratos Públicos;
- ✓ Transferência de Competências para as autarquias locais;
- ✓ Regime da Administração Financeira do Estado;
- ✓ Classificação Económica das Despesas Publicas com Pessoal.

Legislação de referência



PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

ATA NÚMERO UM

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Estabelece o regime jurídico das autarquias locais e aprova o estatuto das entidades intermunicipais;

Edital n.º 1180/2022, publicado no Diário da República n.º 153/2022, 2.ª Série, de 9 de agosto;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Portaria n.º 1553-C/2008, 31 de dezembro - aprova a Tabela Remuneratória Única;

Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro - Aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a revisão do Código de Trabalho;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - SIADAP;

Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro - adapta o SIADAP à Administração Local;

Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro - aprova as Fichas do SIADAP e as Listas de competências;

Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho - aplica o SIADAP ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário.;

Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro - regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento;

Decreto Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro - atribuição do suplemento remuneratório com fundamento no exercício de funções em condições de penosidade e insalubridade;

Decreto-Lei n.º 498/72, de 9 de dezembro - Estatuto da Aposentação;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP);

Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-quadro da Transferência de Competências para as autarquias locais;

Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;

Decreto-Lei n.º 155/92 de 28 de julho - Estabelece o Regime da Administração Financeira do Estado;

Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro - Estabelece o regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;

2.2. A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as), pode comportar uma ou mais fases e é avaliada pelas menções de "Apto" e "Não Apto".

2.3 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será aplicada conforme descrito no ponto **1.2.** da presente Ata e cuja classificação final no método de seleção resultará da média aritmética simples das competências em análise.

A **Classificação Final (CF)** será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, devidamente registada na respetiva ficha e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Em que:

PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

ATA NÚMERO UM

CF - Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

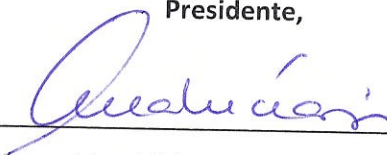
Em situação de igualdade na Classificação Final (CF), aplicar-se-á os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no art.º 24.º da Portaria, concretamente a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado: Avaliação Curricular (AC) ou Prova de Conhecimentos (PC), e caso subsista empate, a maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências.

Foram elaboradas as Fichas de Avaliação e de Classificação Final a serem utilizadas nas avaliações das candidaturas.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais nada a tratar, deu-se por encerrada a presente reunião e lavrou-se esta ata que vai ser lida e assinada pelos membros do Júri presentes.

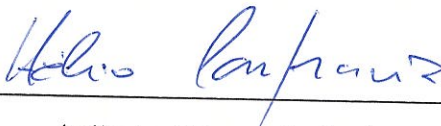
O Júri,

Presidente,



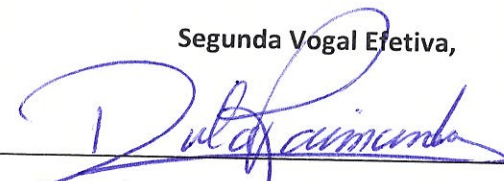
(Ana Lúcia Pereira Rosa Nobre,
Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos)

Primeiro Vogal Efetivo,

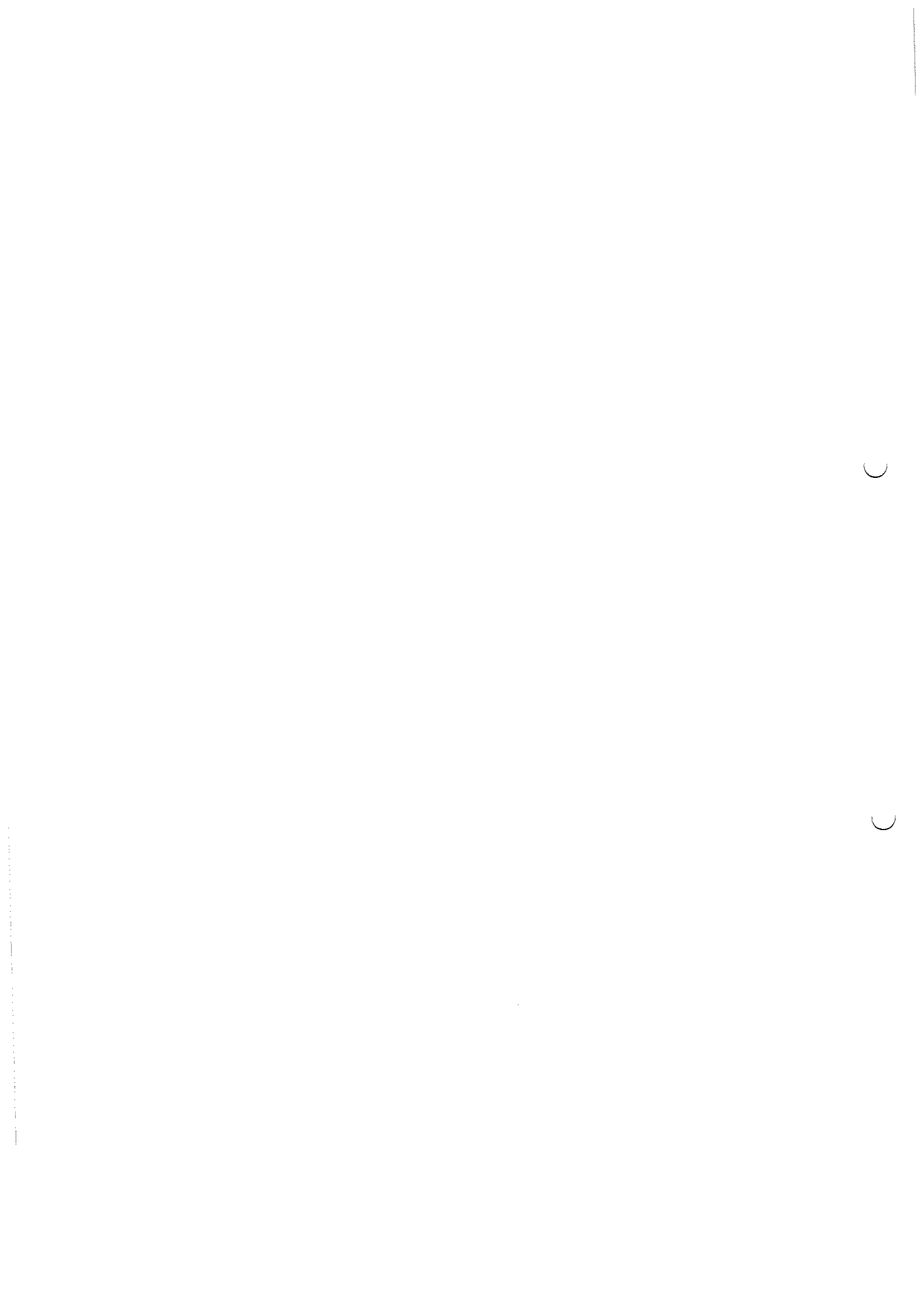


(Hélio José Carmo Confraria,
Técnico Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos)

Segunda Vogal Efetiva,



(Dulce Maria Pinheiro Raimundo,
Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos)



PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Data ___/___/___

Candidato _____

Avaliação Curricular (AC) = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,5 EP + 0,1 AD.

Em que:

HA = Habilitação Académica = _____ Valores

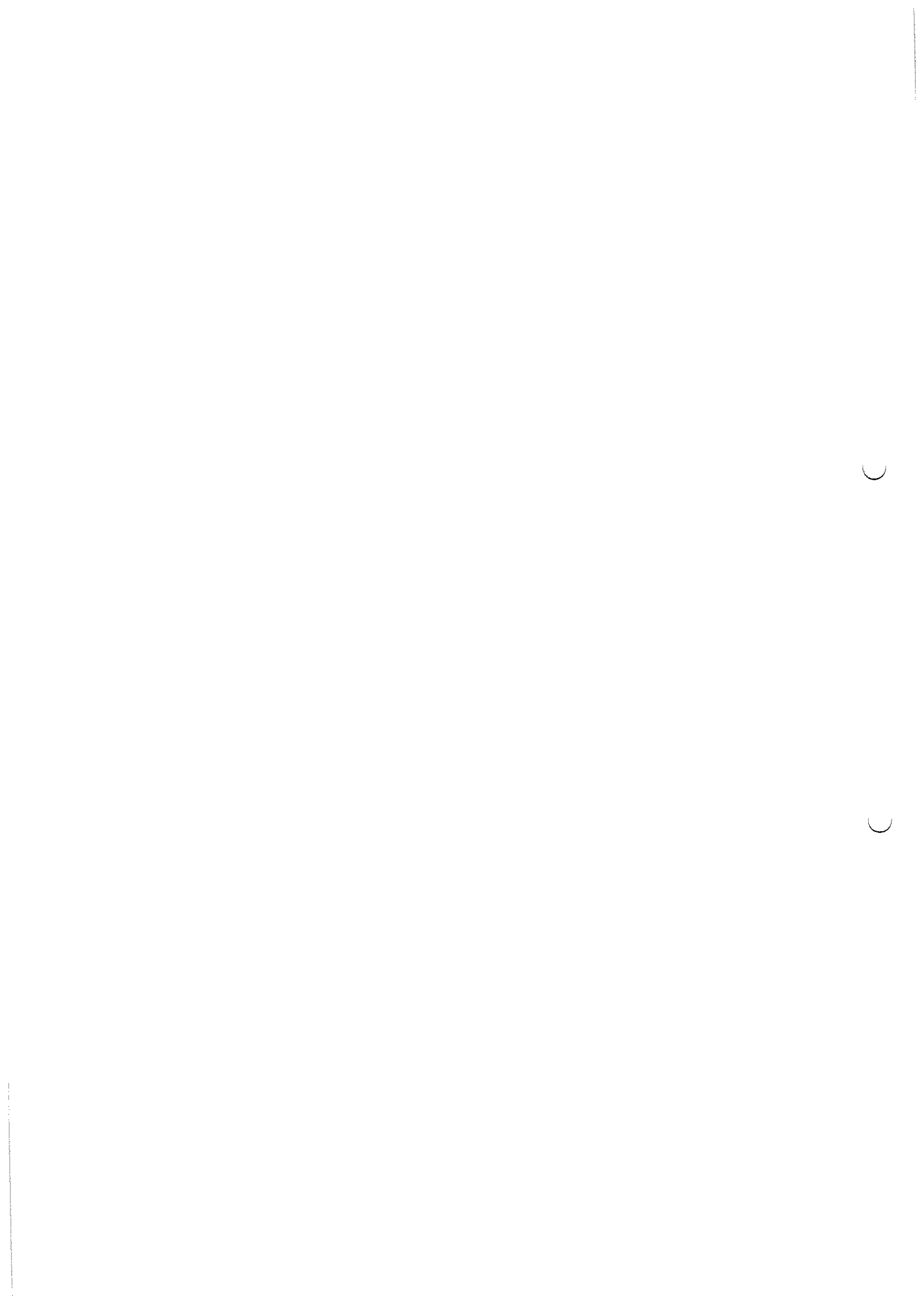
FP = Formação Profissional = _____ Valores

EP = Experiência Profissional = _____ Valores

AD = Avaliação de Desempenho = _____ Valores

Avaliação Curricular (AC) = _____ Valores

O Júri



Guise
[Signature]

PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL – GUPO 1 -

Data ___/___/___

Candidato _____

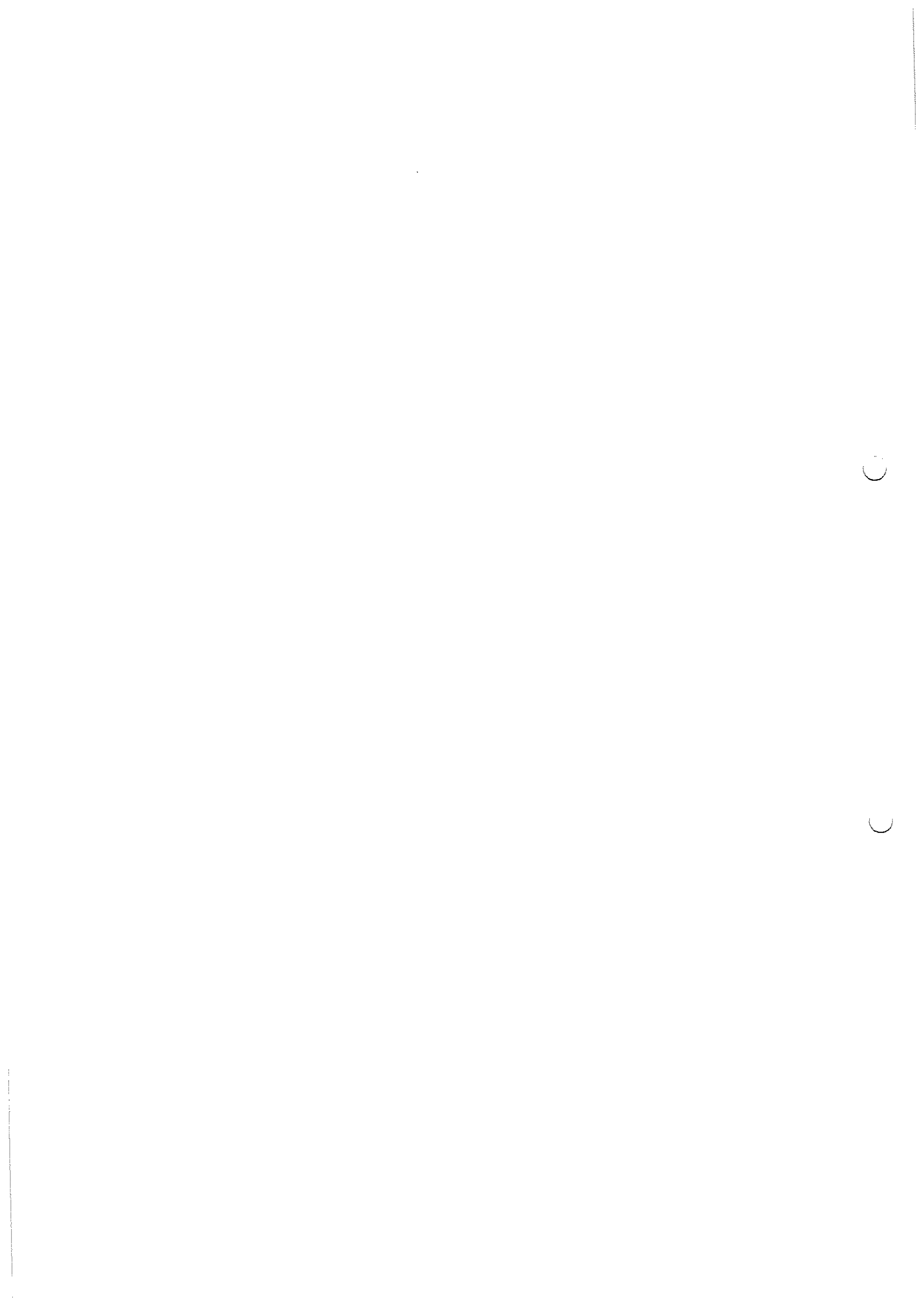
Avaliação Curricular (AC) = _____ Valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = _____ Valores

CF= 70% AC + 30% EAC

Classificação Final (CF)= _____ Valores

O Júri



PCC-2 PT-TÉCNICO SUPERIOR-DGRH

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL – GUPO 2 -

Data ___/___/___

Candidato _____

Prova de Conhecimentos (PC) = _____ Valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = _____ Valores

CF= 70% PC + 30% EAC

Classificação Final (CF)= _____ Valores

O Júri

C

C

1000000