



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

## PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA FINANCEIRA)

### ATA N.º 1

Aos 30 (trinta) dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três, reuniu na sala n.º 3, sita no Edifício Central da Câmara Municipal de Lisboa, Campo Grande, n.º 5, Bloco F, 2.º andar, o Júri do Procedimento Concursal Comum para Técnico Superior (Área Financeira), constituído pelo Técnico Superior (Área Financeira), Jorge Manuel Patrício Oliveira, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e em substituição da Presidente, Chefe de Divisão de Dívida e Meios Financeiros, Fátima Maria Santos Loureiro, pela Técnica Superior (Área Financeira), Sandra Margarida Peralta Padeira Sangareau de La Cavalleria, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva e pela Técnica Superior (Área Financeira) Paula Gabriela Gonçalves dos Anjos Alves, na qualidade de 1.ª Vogal Suplente, com a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto I** - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

**Ponto II** - Fixar os métodos de seleção a utilizar, 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.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

#### **Ponto I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Técnico Superior (Área Financeira) atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista no Mapa de Pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2023, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 582/AML/2022, de 7 de dezembro, publicado no 1.º suplemento ao Boletim Municipal n.º 1506, de 29 de dezembro de 2022:

Técnico Superior (Área Financeira) – *“Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade; executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.”.*



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:** em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- 2. Análise da informação e sentido crítico:** em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- 3. Iniciativa e autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- 4. Otimização de recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.
- 5. Trabalho de equipa e cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

## **Ponto II - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E 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, na sua atual redação, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, o Júri determinou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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 e Entrevista de Avaliação de Competências.

- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

- 1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da determinada função, bem como avaliar



o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

**1.1. A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação:**

- 1.1.1. Constituição da República Portuguesa – na sua última versão atualizada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- 1.1.2. Código do Procedimento Administrativo – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- 1.1.3. Regime Jurídico das Autarquias locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais e Regime de Transferência de Competências do Estado para as Autarquias Locais- aprovados pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- 1.1.4. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- 1.1.5. Código dos Contratos Públicos – Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2088, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- 1.1.6. Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais -aprovado pela Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua redação atual;
- 1.1.7. Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas – aprovadas pelas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual;
- 1.1.8. Regime Financeiro das Autarquias locais e Entidades Intermunicipais – aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua redação atual;
- 1.1.9. Lei da Proteção de Dados Pessoais – Regulamento Geral de Proteção de Dados – aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;
- 1.1.10. SNC-AP-Sistema de normalização contabilística na administração pública – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual;
- 1.1.11. Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais – aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

**1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:**

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



1.2.2. A atualização da legislação ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

1.2.3. A legislação mencionada no ponto 1.1. encontra-se disponível no *síte* do Diário da República em <https://dre.pt>.

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos.

2. **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I, podendo comportar uma ou mais fases.

2. 1. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não apto.

3. **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho:

3.1. **Habilitação Académica (HA)**, valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

3.1.1. Ponderação da média final da licenciatura exigida para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Área Financeira).

3.1.1.1 Pela detenção de mestrado e/ou doutoramento em área diretamente relacionada com a atividade da Área Financeira, acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores.

3.1.2. Para efeitos de classificação da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

- a) Só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 3.1.1. será ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;
- c) Caso o candidato seja detentor de mais de uma licenciatura e/ou de curso superior que não confira o grau de licenciatura, desde que pertinentes para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Área Financeira), será ponderada a habilitação académica em que tenha a média final mais elevada.

3.2. **Formação Profissional (FP)**, em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.



3.2.1. Assim, partindo de uma Base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

3.2.1.1. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 150 horas ..... 3 valores
- Superior a 150 horas até 250 horas ..... 4 valores
- Superior a 250 horas ..... 5 valores

3.2.1.2. Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 150 horas ..... 1,5 valores
- Superior a 150 horas até 250 horas ..... 2 valores
- Superior a 250 horas ..... 3 valores

3.2.1.3. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 100 horas ..... 0,5 valores
- Superior a 100 horas até 150 horas ..... 1 valor
- Superior a 150 horas até 200 horas ..... 1,5 valores
- Superior a 200 horas até 250 horas ..... 2 valores
- Superior a 250 horas até 300 horas ..... 2,5 valores
- Superior a 300 horas até 350 horas ..... 3 valores
- Superior a 350 horas até 400 horas ..... 3,5 valores
- Superior a 400 horas até 450 horas ..... 4 valores
- Superior a 450 horas até 500 horas ..... 4,5 valores
- Superior a 500 horas ..... 5 valores

3.2.1.4. Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 100 horas ..... 0,3 valores
- Superior a 100 horas até 150 horas ..... 0,6 valores
- Superior a 150 horas até 200 horas ..... 0,9 valores
- Superior a 200 horas até 250 horas ..... 1,2 valores
- Superior a 250 horas até 300 horas ..... 1,5 valores





- Superior a 300 horas até 350 horas ..... 1,8 valores
- Superior a 350 horas até 400 horas ..... 2,1 valores
- Superior a 400 horas até 450 horas ..... 2,4 valores
- Superior a 450 horas até 500 horas ..... 2,7 valores
- Superior a 500 horas ..... 3 valores

3.2.1.5. Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3. e 3.2.1.4., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**3.3. Experiência Profissional (EP)**, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, desde que respeitantes à área de atividade na Área Financeira a que se destina o respetivo procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

**3.3.1. Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:**

- 3.3.1.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores
- 3.3.1.2. Em serviços da Administração Autárquica..... 8 valores

**3.3.2. Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:**

- 3.3.2.1. Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica .....10 valores
- 3.3.2.2. Em serviços da Administração Autárquica..... 12 valores



B  
B  
B

**3.3.3.** Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce ..... 0,5 valores

**3.3.4.** Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce ..... 1 valor

**3.3.5.** Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;
- g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2., não podendo ultrapassar os 20 valores;
- h) A pontuação prevista no ponto 3.3.5., acrescerá à atribuída pela aplicação nos restantes pontos previstos na grelha anterior, não podendo ultrapassar os 20 valores.

**3.4. Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

**3.4.1.** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.



**3.4.2.** Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-8/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-8/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

**3.5.** A classificação da **Avaliação Curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

**AC** = Avaliação Curricular

**HA** = Habilitação Académica

**FP** = Formação Profissional

**EP** = Experiência Profissional

**AD** = Avaliação do Desempenho

**4. 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 em apreço.

**4.1.** A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto I, é avaliada numa escala de 0 a 20 valores e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

**4.2.** Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 90 minutos.

## **5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)**

**5.1.** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que tenha obtido um juízo de “Não Apto” num dos métodos ou





fases, de acordo o estabelecido no número 4 do artigo 21º da Portaria, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

5.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada e expressa até às centésimas dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = PC$$

$$OF = 0,50 AC + 0,50 EAC$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.2.1. A fórmula prevista em  $OF = PC$  é aplicada aos candidatos sujeitos aos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica com menção classificativa de Apto.

5.2.2. A fórmula prevista em  $OF = AC + EAC$  é aplicada aos candidatos que estejam a cumprir ou a 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 (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário de candidatura).

### **Ponto III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL**

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º - Os candidatos com mais elevada média final da Licenciatura exigida para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Área Financeira), sem prejuízo do disposto na al. b) do ponto 3.1.2;

2.º - Os candidatos detentores de Doutoramento na área da Auditoria, Contabilidade e Administração, Economia ou Gestão;

3.º - Os candidatos detentores de Mestrado na área da Auditoria, Contabilidade e Administração, Economia ou Gestão;

4.º - Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

5.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional nas restantes áreas de atividade na Área Financeira exigida no âmbito do presente procedimento concursal, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

6.º - Os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;


7.º - Primazia na submissão da candidatura na plataforma de recrutamento do Município de Lisboa - data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.


O 1.º Vogal Efetivo,  
(em substituição da Presidente)

  
(Jorge Manuel Patrício Oliveira)

A 2.ª Vogal Efetivo,

  
(Sandra Margarida Peralta Padeira Sangareau de La Cavalleria)

A 1.ª Vogal Suplente

  
(Paula Gabriela Gonçalves dos Anjos Alves)