



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

AS
7

Ata n.º1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho – Carreira/Categoria de Técnico Superior – Área Funcional de Gestão de Marketing – para a Unidade Orgânica do Balcão do Empreendedor - Divisão de Desenvolvimento Económico. - Ref.ª 2025/05

Aos dezasseis dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas 15 horas, reuniram-se António Manuel Marcelino Guerreiro – Dirigente Intermédio de 2.º Grau da Divisão de Desenvolvimento Económico na qualidade de Presidente do Júri, Amélia Rodrigues Guerreiro dos Santos – Técnica Superior na área de Gestão – Balcão Empreendedor e Vitor Hugo Rodrigues Vicente – Técnico Superior na área de Gestão/Fundos Comunitários – Balcão Empreendedor, vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 175/DRH/2025, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e selecionar os temas a abordar, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. ---

Funções inerentes ao posto de trabalho: Compreende especificamente o apoio à dinamização e otimização do Centro de congressos de Lagoa; Colabora na promoção do equipamento tendo em conta diferentes públicos-alvo; apoia na produção de eventos, mediação de públicos e programação cultural, a partir das linhas estratégicas definidas; apoia no desenvolvimento de atividades e de públicos; apoia ainda na manutenção geral de equipamentos e instalações; garante a análise e apoio técnico à produção de riders técnicos e acolhimento de equipas externas no centro de congressos de Lagoa, zelando pelos meios logísticos necessários ao bom funcionamento dos serviços e instalações. Promove a notoriedade e reconhecimento do Centro de Congressos de Lagoa e do Município; elabora atividades de apoio especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Zela pelos meios logísticos necessários ao bom funcionamento do serviço. Respeita as normas de proteção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.

Nível habilitacional exigido: competências na área funcional de Gestão de Marketing, com habilitação literária de Licenciatura em Gestão de Marketing, correspondente à área de estudos de Marketing e Publicidade -342 conforme Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por experiência profissional na área de atividade.

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação.

Assim, considerando que:

Nos termos do n.º 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º

da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências.

A) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica — para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências — para os restantes candidatos e candidatas.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos identificados em A) podem afastar os métodos aí referidos, mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma **valoração inferior a 9,50 valores** num dos métodos ou fases e ainda os que tenham obtido um juízo de **Não Apto** num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

O júri deliberou por unanimidade, relativamente aos métodos de seleção, o seguinte:

Primeiro - Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

1. A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, sem consulta, sob anonimato, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
2. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.
3. A prova será constituída por duas partes autónomas: conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e conhecimentos técnicos inerentes às áreas de atuação, considerando o elenco de conhecimentos descritos nos respetivos perfis de competências;
4. A Prova de Conhecimentos será constituída por dois grupos de 25 questões, no total de 50 questões,

sendo um grupo de 25 questões de escolha múltipla com quatro opções de resposta, e um grupo de 25 questões de verdadeiro/falso, em que:

- a) Cada resposta certa será classificada com 0,4 valores;
 - b) Cada resposta errada desconta 0,40 valores;
 - c) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores, nessa pergunta.
5. A duração da PC será, para cada parte, de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 90 (noventa) minutos, para os candidatos com deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a sua realização.
 6. Os candidatos devem realizar a Prova, assinalando a resposta que considerarem correta, de entre as respostas possíveis em cada questão.
 7. Os candidatos devem ser convocados, pelas vias legalmente previstas, a apresentarem-se no local e respetiva sala, 30 minutos antes da hora agendada para o início da PC, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.
 8. A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos sobre o início da Prova.
 9. Não é permitida a entrada na sala após o início da Prova, com exceção da tolerância de 15 (quinze) minutos por atraso;
 10. A prova versará no âmbito das seguintes temáticas, enquadradas na seguinte legislação e bibliografia:

Legislação geral comum, na versão atualizada:

- Constituição da República Portuguesa – Lei Constitucional nº. 1/2005 de 12 de agosto;
- Regime Jurídico das autarquias locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA) –Decreto-Lei nº. 4/2015 de 7 de janeiro;
- Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-lei nº 18/2008, de 29 de janeiro
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública — Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro;
- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, Edital n.º 1787/2022, de 25 de novembro, publicado em Diário da República, 2ª série;
- Código de Conduta do Município De Lagoa, Aviso n.º25614/2025/2 Datado de 14 de outubro de 2025, publicado em Diário da República, 2ª série;
- Regime financeiro das autarquias locais e entidades intermunicipais, Lei nº 73/2013, de 3 de setembro.

Bibliografia específica, considerando o conteúdo funcional, na versão atualizada:

Baynast, Arnaud d; Lendrevie, Jacques; Lévy, Julien; Dionísio, Pedro; Rodrigues, Vicente (2021). *Mercator – O Marketing na Era Digital*, 18.ª edição, Publicações D. Quixote.

Segundo - Avaliação Curricular:

Visa analisar e 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros.

- Habilitações Académicas — HA;
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional — EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula.

$$AC = (HA + FP + 2 \times EP + 2 \times AD) / 6$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica adequada ao exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	16 valores
Habilitação académica adequada, de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18 valores
Habilitação académica adequada, de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

- Formação Profissional (FP):

1. A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, **obtidas nos últimos 5 (cinco) anos.**

A posse de **Pós-Graduação ou parte letiva de mestrado se for equivalente a pós-graduação, será considerada independentemente da data de obtenção**, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

2. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 (seis) horas e cada semana a 5 (cinco) dias.

3. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 (vinte) valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Cursos com duração < a 35 horas	0,5 valor
Cursos com duração > a 35 horas	1 valor
Cursos de pós-graduação/MBA	2 valores

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

- Experiência Profissional (EP):

1. Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos e candidatas para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.
2. Será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Experiência até 1 ano	4 valores
Experiência de 1 (um) ano e até 3 (três) anos	8 valores
Experiência de 3 (três) anos e até 5 (cinco) anos	12 valores
Experiência de 5 (cinco) anos e até 8 (oito) anos	16 valores
Experiência de 8 (oito) anos e até 10 (dez) anos	18 valores
Experiência igual ou superior a 10 (dez) anos	20 valores

3. Apenas será considerada a experiência profissional, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser ponderada para efeitos de avaliação curricular.

- Avaliação do Desempenho (AD):

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa ao biénio 2023/2024, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, valorada do seguinte modo:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

488

Com avaliação de desempenho pela execução de atividades ou competências que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar – 0 valores

Candidatos e candidatas que não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar - 10 valores ou a opção de apresentar a avaliação do biénio 2021/2022 desde que apresente declaração do serviço em como não teve avaliação de desempenho no biénio 2023/2024 por motivo que não lhe é imputável.

Terceiro - Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções qualitativas de Apto e Não Apto.

Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

1. Visa obter informações, sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas basilares para exercício da função, a avaliar através de uma relação interpessoal, estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a candidato/a, de forma objetiva e sistemática, aferindo a experiência profissional, as competências e os aspetos comportamentais evidenciados, de acordo com os parâmetros de avaliação previstos no ReCAP – Referencial de Competências para a Administração Pública, nos termos da Portaria nº214/2024/1, de 20 de setembro.

2. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

3. A Entrevista terá a duração de entre a 15(quinze) a 30 (trinta) minutos e será classificada de 0 a 20, arredondada às centésimas, resultando da média aritmética simples da valoração dos parâmetros.

Considerar-se-á as competências transversais nucleares (CTN) e funcionais (CTF) comuns definidas para a carreira/categoria:

Carreira/Categoria	CTN	CTF	CTF
Técnico/a Superior	CTN1 – Orientação para o serviço público	CTF1 – Análise crítica e resolução de problemas	CTF3 – Orientação para a mudança e inovação (CTF3)
	CTN2 – Orientação para	CTF2 – Organização,	CTF4-Inteligência

	os resultados	planeamento e gestão de projetos (CTF3)	Emocional
--	---------------	---	-----------

Competências transversais nucleares (CTN)

Orientação para o serviço público (CTN1): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo;

Orientação para os resultados (CTN2): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão e cidadã, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Competências transversais funcionais (CTF)

Análise crítica e resolução de problemas (CTF1): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF2): Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Orientação para a mudança e inovação (CTF3): Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Inteligência Emocional (CTF4): Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Cada competência atrás identificada, com a definição constante da **Portaria n.º 236/2024, de 27 de setembro**, traduzir-se-á na **presença de comportamentos-chave nela identificados**, conforme anexo relativo à carreira, cuja classificação resultará da média aritmética simples dos parâmetros considerados, avaliados da seguinte forma $EAC = A (4) + B (3) + C (3) + D (4) + E (3) + F (3)$, determinados da seguinte forma:

1. **Orientação para o serviço público (CTN1):** 4 valores;
2. **Orientação para os resultados (CTN2):** 3 valores;
3. **Análise crítica e resolução de problemas (CTF1):** 3 valores;
4. **Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF2):** 4 valores;

- 
5. **Orientação para a mudança e inovação (CTF3):** 3 valores;
 6. **Inteligência Emocional (CTF4):** 3 valores

Quinto:

1. A ordenação final dos candidatos e candidatas será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = 70 \% PC + AP=Apto + 30 \% EAC$$

$$OF = 70 \% AC + 30 \% EAC + AP=Apto$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nomeadamente:

1.º Candidato/a que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;

2.º Candidato/a que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

A ordenação dos candidatos e candidatas que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção;

c) Subsistindo o empate, aplicar-se-á o seguinte critério: Maior número de anos de experiência profissional, comprem funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho.

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método de seleção – Entrevista de Avaliação de Competências, aferida em função da valoração obtida nos parâmetros, de forma sequencial:

2a: CTN1 - Orientação para o serviço público;

2b: CTN2 - Orientação para os resultados;

2c: CTF1 - Análise crítica e resolução de problemas;

2d: CTF2 - Organização, planeamento e gestão de projetos;

2e: CTF3 - Orientação para a mudança e inovação.

2f: CTF4 – Inteligência Emocional.

Sexto: Candidatos/as portadores/as de deficiência:

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas doze horas, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

O Presidente do Júri: Atílio Guerra

O Primeiro Vogal: Aurelio Santos

O Segundo Vogal: [Assinatura]