



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho - Carreira/Categoria de Assistente Técnico - Área Funcional Administrativa - para a Unidade Orgânica de 3.º Grau - Serviço de Contencioso - Ref.ª 19/DRH/2023.

No dia um de setembro do ano dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas quinze horas e trinta minutos, reuniram-se: João Pedro Gonçalves Marques Caetano, na qualidade de Presidente do Júri, Vera Lúcia Duarte Cabrita e Carina Filipa Maio da Silva, vogais efetivas, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 69/DRH/2023, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixarem os parâmetros de avaliação e selecionarem 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: Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação da respetiva unidade orgânica, nomeadamente gestão de processos, de apoio administrativo, expediente, arquivo, documentação e atendimento ao público, conforme despacho n.º 69/DRH/2023. -----

Nível habilitacional exigido: 12.º Ano de escolaridade. -----

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 e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, complementados com o método de seleção facultativo de Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público : -----

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências — para os candidatos 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 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 e Avaliação Psicológica — para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos identificados em A) podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular. -----

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, com consulta, em suporte papel, 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 no respetivo perfil de competências; -----

4. A Prova de Conhecimentos será constituída por dois grupos, um grupo de 25 questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, em que: -----

a) Cada resposta certa será classificada com 0,4 valores; -----

b) Cada resposta errada desconta 0,10 valores; -----

c) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores, nessa pergunta. -----

4.1. Um segundo grupo de prova escrita, de natureza teórica, com consulta da legislação aplicável aos temas abordados, desde que não anotada e/ou comentada, de 10 questões, em que: -----

a) Cada resposta completa será classificada com 1,0 valores; -----

b) Cada resposta incompleta será descontado 0,10 valores por cada item omissivo; -----

c) A ausência de resposta a uma pergunta ou a resposta errada, diferente do tema abordado, corresponderá à atribuição de 0 valores; -----

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. A correção da PC do primeiro grupo de questões de escolha múltipla é efetuada por recurso a um sistema de leitura ótica, devendo os candidatos 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 permitir a entrada na sala, após o início da PC. -----

10. Aprovar as seguintes temáticas: -----

a) Constituição da República Portuguesa de 1976, na sua versão atualmente em vigor (Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto); -----

b) Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua versão atualmente em vigor; -----

c) Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atualmente em vigor; -----

d) Ilícito de Mera Ordenação Social, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua versão atualmente em vigor; -----

e) Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua versão atualmente em vigor; -----

f) Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua versão atualmente em vigor; -----

g) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualmente em vigor; -----

h) Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais, aprovada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, bem como os respetivos diplomas setoriais que concretizam a transferência de competências para os municípios, nos domínios da ação social (Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto e a Portaria n.º 63/2021, de 17 de março), saúde (Decreto – Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro), educação (Decreto – Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro), estacionamento público (Decreto – Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro), habitação (Decreto – Lei n.º 105/2018, de 29 de novembro), praias (Decreto – Lei n.º 97/2018, de 27 de novembro), áreas portuárias (Decreto – Lei n.º 72/2019, de 28 de maio), transportes em vias navegáveis interiores (Decreto – Lei n.º 58/2019, de 30 de abril), cultura (Decreto – Lei n.º 22/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atualmente em vigor), turismo (Decreto – Lei n.º 99/2018, de 28 de novembro) e proteção civil (Decreto – Lei n.º 44/2019, de 1 de abril);

i) Regulamento Geral de Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto; -----

j) Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 65/2021, de 30 de julho; -

k) Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua versão atualmente em vigor; -----

l) Código de Ética do Município de Lagoa. -----

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: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: -----

- Habilitações Académicas (HA): -----

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

| Habilitações Académicas | Valoração |
|--|------------|
| 12.º Ano de Escolaridade ----- | 18 valores |
| Habilitação académica superior à anteriormente mencionada, na área de competências para o qual o procedimento foi aberto ----- | 20 valores |

- Formação Profissional (FP): 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 e obtidas nos últimos 5 anos. -----

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher. -----

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 seis horas e cada semana a cinco dias. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

| FORMAÇÃO PROFISSIONAL | VALORAÇÃO |
|---|-----------|
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com | |

| | |
|--|------------|
| duração total entre 0 a 35 horas ----- | 10 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas ----- | 12 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas ----- | 14 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas ----- | 16 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 91 a 100 horas ----- | 18 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas ----- | 20 valores |

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

- Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos 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. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: -----

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL | VALORAÇÃO |
|---|------------------|
| Sem experiência profissional ou = a 1 ano de experiência profissional ----- | 10 valores |
| Experiência > a 1 ano e até 3 anos ----- | 12 valores |
| Experiência > a 4 anos e até 5 anos ----- | 16 valores |
| Experiência > a 6 anos e até 10 anos ----- | 18 valores |
| Experiência > a 10 anos ----- | 20 valores |

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

- Avaliação do Desempenho (AD): Relativa aos três últimos anos/biênios, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, a valorar do seguinte modo: -----

| AVALIAÇÃO DESEMPENHO | VALORAÇÃO |
|--|------------------|
| Excelente/Desempenho Excelente ----- | 20 valores |
| Muito Bom/Desempenho Relevante ----- | 15 valores |
| Bom/Desempenho Adequado ----- | 12 valores |
| Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato ----- | 10 valores |
| Necessita Desenvolvimento/Desempenho Inadequado ----- | 0 valores |

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

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 final obtido. -----

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

Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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. A competência a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes. -----

1. Realização e Orientação para resultados; -----
2. Organização e Método de Trabalho; -----
3. Inovação e Qualidade; -----
4. Otimização de recursos; -----
5. Responsabilidade e compromisso com o Serviço; -----
6. Análise da Informação e Sentido Crítico. -----

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Quinto: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final: -----

$$OF = 40 \% AC + 60\% EAC$$

$$OF = 70\% PC + AP=Apto + 30\% EAC \text{ (método facultativo)}$$

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

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, 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 Trabalhador que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; -----

2.º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -----

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 da valoração obtida no primeiro método de seleção; -----

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método de Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Sexto: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato 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 dezasseis horas e quinze minutos, 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:



A Primeira Vogal:

Isela Duarte Cabrita

A Segunda Vogal:

Cacina Filipa Maio da Silva