



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho – Carreira/Categoria de Técnico Superior – Área Funcional de Gestão/Fundos Comunitários – para a Divisão de Desenvolvimento Económico/Balcão Empreendedor - Ref. 22/2023.

Aos 03 dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas 14 horas, reuniram-se: Eunice Alexandra Freitas dos Reis Baltazar – Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Divisão de Compras na qualidade de Presidente do Júri, Lina Teresa Martins Amaro dos Santos Neto – Técnica Superior da Divisão de Desenvolvimento Económico/Balcão Empreendedor e Amélia Rodrigues Guerreiro dos Santos – Técnica Superior da Divisão de Desenvolvimento Económico/Balcão Empreendedor, vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 157/DRH/2023, 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: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no domínio de fundos comunitários que sustentam a fundamentação da decisão; Assegura a gestão técnica, administrativa e financeira de candidatura a programas e fundos comunitários; Acompanha a gestão corrente desses mesmos programas e fundos; Assegura a apresentação de relatórios necessários à avaliação anual e plurianual dos fundos pelas entidades competentes; Assegura os fluxos financeiros relativos aos fundos comunitários, incluindo as transferências efetuadas ao Município; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Elaboração de 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: Licenciatura adequada.

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, de acordo com o art.º 18.º da citada Portaria, pelos métodos de seleção facultativos Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências.

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 compoem, 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 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 0,10 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. A correção da PC 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:

Legislação geral comum, na versão atualizada:

- Constituição da República Portuguesa – Lei Constitucional n.º 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) – Lei n.º 42/2014, de 11 de julho, e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-lei n.º 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, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 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 Ética da Câmara Municipal de Lagoa (Algarve).

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

- Algarve 2030 – Estratégia do Desenvolvimento Regional, Versão aprovada na reunião do Conselho Regional do Algarve, de 11 de setembro de 2020;
- Estratégia Portugal 2030, RCM n.º 98/20, publicado em Diário da República, 1ª série;

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 valorização 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
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (com duração de 3 anos letivos)	12 valores
Habilitação académica de grau superior para o posto de trabalho [com duração de 5 anos letivos (licenciatura antes Bolonha ou mestrados pós Bolonha)]	14 valores
Habilitação académica de grau superior exigido para o posto de trabalho (mestrado não integrado)	16 valores
Habilitação académica de grau superior exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	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 superior a 91 horas	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 valores

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

R.
S.
S.

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 elaborada 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. As competências 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. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e autonomia
4. Responsabilidade e compromisso com o Serviço
5. Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

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:

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

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

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 nos métodos seguintes é maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

Sexto: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL 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 16 horas, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

A Presidente do Júri:

A Primeira Vogal: Liocales

A Segunda Vogal: Amesantos