



Handwritten signature in blue ink.

Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Ata n.º 01 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 Técnico Superior – Área Funcional de História e Património Cultural – para a Unidade Orgânica Património Cultural – Ref.º 2024/07

Aos sete dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e quatro, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas 11:30 horas, reuniram-se: **Sandra Patrícia dos Santos Rodrigues Generoso** - Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Divisão da Cultura, na qualidade de Presidente do Júri, **Ismael Alexandre Estevens Medeiros** - Técnico Superior na área de História e Património Cultural, e **Ângela Sofia Dias Soares** - Técnica Superior na área de Serviço Social do Gabinete de Igualdade de Género e Cidadania, vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 100/DRH/2024, 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 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Funções inerentes ao posto de trabalho: Consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no domínio do património e da reabilitação cultural que sustentam e fundamentam a decisão; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Desenvolve funções de planeamento, organização, implementação e avaliação dos serviços e atividades na área da história de arte, história e património cultural, através da conceção e da implementação de projetos, eventos e outros tipos de intervenção cultural no território; Fomenta a reutilização pública do património cultural material e imaterial na área do Município e colabora na instalação e dinamização de núcleos museológicos e outros espaços culturais; Assegura o planeamento, a programação e a organização de atividades culturais e educativas numa perspetiva integrada e interdisciplinar, bem como a sua promoção, divulgação e comunicação eficaz junto dos agentes culturais e educativos, relacionando os fenómenos museológico e patrimonial com a história social e cultural do concelho; Efetua a pré-produção, produção e pós-produção de ações culturais que promovam o território; Coordena e colabora na montagem de exposições em diferentes tipologias de equipamentos museológicos e culturais, bem como em projetos de animação cultural; Representa o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. -----

Nível habilitacional exigido: competências na área funcional de História e Património Cultural, com Licenciatura em: História, História da Arte, Ciências da Arte e Património, ou Património Cultural, correspondente à área de estudos de História e Arqueologia - 225, e à área de estudos de Belas Artes - 211, conforme Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), sem possibilidade de

Ismael
857

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 36º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36º da LTFP; -----

B) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - para os(as) restantes candidatos(as). -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36º da LTFP, os(as) candidatos(as) identificados(as) 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 21º 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(as) os(as) candidatos(as) que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os(as) 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/ Não Apta 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 (PC): -----

1. 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; -----
2. A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, sem 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; -----
3. Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou

Handwritten signature and initials in blue ink.

- qualquer aparelho eletrónico computadorizado; -----
4. A prova é 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; -----
5. A Prova de Conhecimentos é constituída por dois grupos de 20 questões, sendo 10 questões de escolha múltipla com quatro opções de resposta, e 10 questões de verdadeiro/falso, num total de 40 questões, em que: -----
- a) Cada resposta certa é classificada com 0,50 valores -----
- b) Cada resposta errada desconta 0,10 valores; -----
- c) A ausência de resposta a uma pergunta corresponde à atribuição de 0 valores, nessa pergunta; -----
6. A duração da Prova de Conhecimentos é, para cada parte, de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 90 (noventa) minutos, para os(as) candidatos(as) com deficiência que solicitarem comprovadamente condições especiais para a sua realização; -----
7. Os(as) candidatos(as) realizam a Prova de Conhecimentos, assinalando a resposta que considerarem correta, de entre as respostas possíveis em cada questão; -----
8. Os(as) candidatos(as) devem ser convocados(as), pelas vias legalmente previstas, a apresentarem-se no local e respetiva sala, 30 (trinta) minutos antes da hora agendada para o início da Prova de Conhecimentos, sendo concedida a tolerância de 15 (quinze) minutos por atraso, após o respetivo início.
9. A desistência da realização da Prova de Conhecimentos só pode ser manifestada pelos(as) candidatos(as), decorridos 20 (vinte) minutos sobre o início da Prova de conhecimentos. -----
10. Não é permitida a entrada na sala, após o início da Prova de Conhecimentos. -----
11. Na Prova de Conhecimentos são abordadas as seguintes temáticas: -----

Legislação geral comum, na versão atualizada: -----

- Constituição da República Portuguesa (CRP) - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (RIAL) - 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 (LTFP) - Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; -----
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) - Lei n.º 66-B/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-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); -----
- Proteção de Dados Pessoais (RGPD) - Lei n.º 58, 59/2019, de 8 de agosto -----

Domènec
18/

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

- Decreto-Lei 139/2009 de 15 junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 149/2015, de 4 de agosto – Estabelece o Regime Jurídico de Salvaguarda do Património Cultural Imaterial; -----
- Decreto-Lei n.º 140/2009, de 15 de junho – Aprova o regime jurídico dos estudos, projetos, relatórios, obras ou intervenções sobre bens culturais móveis e imóveis classificados ou em vias de classificação de interesse nacional, de interesse público ou de interesse municipal; -----
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro – Lei de Bases da Política e do Regime de Protecção e Valorização do Património Cultural; -----
- Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto – Lei Quadro dos Museus Portugueses; -----
- Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro – Estabelece o procedimento de classificação dos bens imóveis de interesse cultural, bem como o regime das zonas de proteção e do plano de pormenor de salvaguarda; -----
- Decreto-Lei n.º 164/2014, de 4 de novembro – Aprova o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos; ----
- Decreto-Lei n.º 148/2015, de 4 de agosto – Estabelece o regime da classificação e da inventariação dos bens móveis de interesse cultural, bem como as regras aplicáveis à exportação, expedição, importação e admissão dos bens culturais móveis; -----
- Decreto-Lei n.º 78/2023, de 4 de setembro – Procede à criação do instituto público Património Cultural (Património Cultural, I. P.), sucedendo, nas competências, à Direção-Geral do Património Cultural (DGPC);
- Decreto-Lei n.º 79/2023, de 4 de setembro – Procede à criação da entidade pública empresarial Museus e Monumentos de Portugal (Museus e Monumentos de Portugal, E. P. E.), sucedendo, nas competências, à Direção-Geral do Património Cultural (DGPC). -----

Bibliografia específica, considerando o conteúdo funcional: -----

- GOMES, Mário Varela; CARDOSO, João Luís; ALVES, Francisco (1995) – *Levantamento Arqueológico do Algarve. Concelho de Lagoa*, Lagoa: Câmara Municipal; -----
- REIS, João Vasco Reis (2017) – *Com os olhos no “Céu”. Os templos da Fé do concelho de Lagoa (História, Memorial e Património)*, Loulé: Câmara Municipal de Lagoa/ Arandis; -----
- REIS, João Vasco Reis (2017) – *Entre muralhas e vigias: castelos, fortalezas e outros sistemas defensivos do concelho de Lagoa. (História, Memorial e Património)*, Loulé: Câmara Municipal de Lagoa/ Arandis; -----
- Ferragudo. *500 anos de criação do lugar (1520-2020)*. Lagoa: Câmara Municipal de Lagoa, 2020; -----
- SAIAL, Joaquim (1998) – *Manuel Gamboa. A arte por vida*, 1.ª ed., Almada: Câmara Municipal de Lagoa; ---
- SANTOS, Rossel Monteiro (2001) – *História do concelho de Lagoa*, Vol. I, Lisboa: Câmara Municipal de Lagoa/ Edições Colibri; -----
- SANTOS, Rossel Monteiro (2001) – *História do concelho de Lagoa*, Vol. II, Lisboa: Câmara Municipal de Lagoa/ Edições Colibri; -----
- VIVAS, Diogo; MEDEIROS, Ismael Estevens (2018) – *Comemorações dos 245 anos de criação do concelho. Edição fac-simile da carta régia de 16 de janeiro de 1773*, Lagoa: Município de Lagoa. -----

J. Small
CP

Segundo - Avaliação Curricular (AC): -----

1. 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. 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):** -----

1. A habilitação académica necessária é a prevista no anúncio de abertura do procedimento concursal, sendo motivo de exclusão a titularidade de habilitação inferior; -----
2. É ponderada a habilitação académica de base, até ao limite de 20 valores: -----

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica adequada, de grau 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 superior ao 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 e obtidas nos últimos 5 (cinco) anos; -----
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. O parâmetro Formação Profissional é avaliado até ao limite de 20 valores, da seguinte forma: -----

Ismael M.
65

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

4. Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de 2 (dois) ou mais itens correspondentes à mesma formação, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

- Experiência Profissional (EP):

1. Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos(as) candidatos(as) 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. É ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: -----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem experiência profissional ou até 1 (um) ano de experiência profissional.	10 valores
Experiência > (superior) a 1 (um) ano e até 3 (três) anos.	12 valores
Experiência > (superior) a 4 (quatro) anos e até 5 (cinco) anos.	16 valores
Experiência > (superior) a 6 (seis) anos e até 10 (dez) anos.	18 valores
Experiência > (superior) a 10 (dez) anos.	20 valores

3. 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):

1. Relativa aos três últimos anos/biénios, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas; -----
2. É ponderado o Desempenho até ao limite de 20 valores, da seguinte forma: -----

AVALIAÇÃO DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Excelente/Desempenho Excelente.	20 valores
Muito Bom/Desempenho Relevante.	15 valores

Handwritten signature: J. Smelly

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): -----

1. Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as), tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases; -----
2. Este método é composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica; ----
3. Por cada candidato(a) 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;
4. A avaliação psicológica será valorada através das menções qualitativas de Apto(a) e Não Apto(a). -----

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

1. Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função; -----
2. A aplicação deste método é 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. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes: -----
 - a) Orientação para resultados; -----
 - b) Planeamento e Organização; -----
 - c) Iniciativa e autonomia; -----
 - d) Responsabilidade e compromisso com o Serviço; -----
 - e) Otimização de recursos; -----
 - f) Tolerância à Pressão e Contrariedades. -----
4. A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----
 - a) Elevado, correspondente à classificação de 20 (vinte) valores; -----
 - b) Bom, correspondente à classificação de 16 (dezasseis) valores; -----
 - c) Suficiente, correspondente à classificação de 12 (doze) valores; -----
 - d) Reduzido, correspondente à classificação de 8 (oito) valores; -----
 - e) Insuficiente, correspondente à classificação de 4 (quatro) valores; -----

Nível Classificativo	Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 - Elevado	Nas 6 competências.
16 - Bom	Em 4 ou 5 competências.
12 - Suficiente	Em 3 competências.
8 - Reduzido	Em 2 competências.
4 - Insuficiente	Em 0 ou 1 competência.

Quinto - Ordenação final dos(as) candidatos(as) (OF): -----

1. A ordenação final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula: -----

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

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

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

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

- 1º - Candidato(a) que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66º da LTFP; -----
- 2º - Candidato(a) que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -

3. A ordenação dos(as) candidatos(as) que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada de forma decrescente: -----

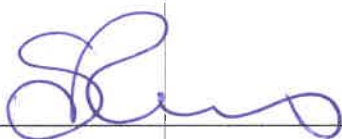
- a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção; -----
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes. -----

Sexto - Candidato(as) portadores(as) de deficiência: -----

Nos termos do n.º 3 do art.º 3º 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 2º 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 15:30 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:



O Primeiro Vogal:



A Segunda Vogal:

