



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Alto
B
A

Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho - Carreira/Categoria de Assistente Operacional - Área Funcional de Apoio Administrativo - Ref. 13/2022

----- Aos sete dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas dez horas, reuniram-se: Luís Ricardo Rodrigues Gabriel Bentes, Dirigente Intermédio de 2º Grau da Divisão de Urbanismo, na qualidade de Presidente do Júri; Aline Sofia Duarte Contente, Dirigente Intermédia de 3º Grau da Unidade Orgânica Serviços Técnicos, e Anabela Bigodinho Costa, Dirigente Intermédia de 3º Grau da Unidade Orgânica Serviços Jurídicos de Obras e Urbanismo, vogais efetivos; os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 75/DRH/2022, 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 das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

----- Funções inerentes ao posto de trabalho: De natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau de complexidade variável, emanadas dos dirigentes e chefias; Prestação de apoio administrativo aos procedimentos necessários tendo em vista assegurar o bom funcionamento dos serviços afetos à Divisão de Urbanismo, podendo comportar esforço físico, tais como, tarefas no âmbito de arquivo, fotocópias de plantas de implementação topográfica, projetos urbanísticos e outras; Atendimento presencial e telefónico aos trabalhadores, executivo e munícipes, encaminhando as mensagens à chefia; Auxílio no atendimento aos utentes que se dirigem ao Balcão único; Atua com respeito pelas normas de proteção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho, utilizando o equipamento de proteção individual em uso no local de trabalho.-----

----- Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória.-----

----- Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

----- **Primeiro — Métodos de Seleção:** -----

----- Nos termos conjugados do previsto no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e no n.º 1 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos de seleção obrigatórios. Não haverá lugar à aplicação de método de seleção facultativo. -----

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

Alto
A

a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.-----

B) Prova Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica — para os restantes candidatos. -----

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

----- 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 em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório. -----

----- **Segundo - Prova Oral de Conhecimentos:** Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova assumirá a forma oral, com a duração de 20 minutos, de realização individual e revestindo natureza teórico-prática, no âmbito do que será avaliada a perceção/compreensão das tarefas inerentes à função e o grau dos conhecimentos técnicos demonstrado. A prova incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, sendo que a avaliação, expressa numa escala de 0 a 20 valores, terá valoração considerada até às centésimas.

----- Constitui legislação de apoio, em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que ocorram desde a data de elaboração da presente ata até à data de realização da referida prova oral de conhecimentos, a infra indicada. -----

Legislação geral comum: -----

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação em vigor; -----

- Código de Ética da Câmara Municipal de Lagoa (Algarve); -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor; -----

- Regime de Acesso à Informação Administrativa e Ambiental e de Reutilização dos Documentos Administrativos, aprovado pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na redação em vigor. -----

----- **Terceiro - Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. 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 -----

De acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = (HA + FP + 2EP)/4$ -----

Em que: -----

Alta
3
A

- Habilitações Académicas (HA): -----
Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. -----

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitações legalmente exigíveis para o posto de trabalho	12 valores
Habilitações superiores às legalmente exigíveis, até ao nível secundário	16 valores
Habilitações superiores que confirmam grau de licenciatura ou superior	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, mas de 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. De igual modo, 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 (vinte) 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 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

33
Hst
A

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 > 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.

----- As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

----- **Quarto - Avaliação Psicológica (AP):** Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 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 competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

----- A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 Valores
Reduzido	8 Valores
Suficiente	12 Valores
Bom	16 Valores
Elevado	20 Valores

----- **Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter, através de uma relação interpessoal, 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

Alta
39
dl

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. Conhecimentos e Experiência; -----
3. Organização e Método de Trabalho; -----
4. Adaptação e Melhoria contínua; -----
5. Responsabilidade e compromisso com o Serviço; -----
6. Orientação para a Segurança. -----

----- 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.-----

----- **Sexto:** 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: -----

$$OF = 70\% PC/AC + 30\% AP/EAC$$

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 artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nomeadamente: -----

- 1.º Trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 (noventa) dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado; -----
- 2.º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas pela lei como preferenciais. -----

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção; -----
- 2.º Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos de seleção seguintes. -----

----- **Sétimo:** Nos termos do n.º 3 do artigo 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 artigo 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.-----

----- **Oitavo:** Nos termos da alínea a), do n.º 2, do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o Júri deliberou que a verificação do cumprimento dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

----- E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas onze 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: As 7.ª 3.ª

O Primeiro Vogal: Almeida Coutinho

O Segundo Vogal: Amélia B. Zedinho Costa