



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'JL' and other illegible marks.

Ata n.º 1 (um) da reunião do júri para fixação de métodos de seleção do procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho - Carreira/Categoria de Técnico Superior - Área Funcional de Produção e Gestão de Eventos - para a Unidade Orgânica Eventos Culturais - Divisão de Cultura - Ref.ª 2025/03.

Aos treze dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas onze horas, reuniram-se: **Sandra Patrícia dos Santos Rodrigues Generoso**, Dirigente Intermédia de 2.º Grau da Divisão de Cultura, na qualidade de Presidente do Júri; **Paulo Jorge Silva Francisco**, Dirigente Intermédio de 4.º Grau dos Eventos Culturais, e **Vera Filipa Jacinto Duarte Jacques**, Técnica Superior na área de Mediação de Públicos – Divisão de Cultura, ambos vogais efetivas, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 92/DRH/2025, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e seleccionar 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: Apoiar a dinamização e concretização da Estratégia Municipal para a Cultura, no âmbito da promoção do património histórico e cultural, imóvel e imaterial, bem como a educação pelas artes; colabora na promoção sociocultural do território, 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 de aproximação, fruição cultural e desenvolvimento 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 nos equipamentos municipais, bem como no correto manuseamento do respetivo equipamento técnico disponibilizado para apoio aos eventos, zelando pelos meios logísticos necessários ao bom funcionamento dos serviços e instalações.

Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Turismo, Gestão ou Gestão de Eventos.

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 o preceituado 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 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

407 X
9

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/as candidatos e candidatas identificadas 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 comporem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Serão excluídos os candidatos e as candidatas que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os/as que obtenham uma **valorização 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 (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, com consulta da legislação aplicável aos temas abordados, desde que não anotada/comentada, em suporte papel, sob anonimato, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas;
3. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado;
4. A prova será constituída por duas partes autónomas: a primeira, referente aos conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e, a segunda, relativa aos conhecimentos técnicos inerentes às áreas de atuação, considerando o elenco descrito nos respetivos perfis de competências;
5. A Prova de Conhecimentos (PC) será constituída por 2 (dois) grupos de 20 (vinte) questões, sendo 10 (dez) de escolha múltipla com quatro opções de resposta e 10 (dez) questões de verdadeiro/falso, num total de 40 (quarenta) questões, onde:
 - a) Cada resposta certa será classificada com 0,50 valores;
 - b) Cada resposta errada desconta 0,10 valores;
 - c) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores.
6. A duração da PC será de 120 (cento e vinte) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 150 (cento e cinquenta) minutos, para os candidatos com deficiência que solicitarem comprovadamente, condições

especiais para a sua realização.

7. Os/as candidatos/as devem realizar a Prova, assinalando a resposta que considerarem correta, de entre as respostas possíveis em cada questão.
8. Os/as candidatos/as devem ser convocados, pelas vias legalmente previstas, a apresentarem-se no local e respetiva sala, 30 (trinta) minutos antes da hora agendada para o início da PC, sendo concedida a tolerância de 15 (quinze) minutos por atraso, após o respetivo início;
9. A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos candidatos/as, decorridos 20 (vinte) minutos sobre o início da prova;
10. Não é permitida a entrada na sala após o início da Prova, com exceção da tolerância de 15 (quinze) minutos por atraso;
11. A prova versará no âmbito das seguintes temáticas, enquadradas na seguinte legislação e bibliografia:

Legislação geral comum, na sua 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;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Código de Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro;
- Código de Ética da Câmara Municipal de Lagoa – Disponível em: <https://www.cm-lagoa.pt/municipio/camara-municipal/recursos-humanos/etica-e-conduta> ;
- Código de Boa Conduta para a prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – Edital n.º 1787/2022, de 25 de novembro. Diário da República n.º 228, 2ª série.
- Carta das Cidades Educadoras, disponível em: <https://www.edcities.org/pt/carta-das-cidades-educadoras/>
- Estrutura orgânica da Câmara Municipal de Lagoa. Despacho n.º 360/2024, de 15 de janeiro. Diário da República n.º 10/2024, Série II.

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

- Lei de execução do Regulamento Geral de Proteção de dados na ordem jurídica portuguesa - Lei 58/2019, de 8 de agosto;
- Rede de Teatros e Cineteatros Portugueses - Lei n.º 81/2019, de 2 de setembro.
- Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos – Decreto de Lei n.º 63/85, de 14 de março.
- Regulamenta a instalação e o funcionamento dos recintos de espetáculos e divertimentos públicos, bem como o regime dos espetáculos de natureza artística, especificamente através de comunicação prévia à IGAC
- Portaria n.º 179/2017, de 30 de maio.
- Arroz, L. (2011). Política cultural: conceitos e tipologias. Cadernos PAR nr4 – IPLeiria

gdi
A 9

https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/403/1/Par4_art6.pdf

- Costa, P. (Org.). (2015). *Políticas Culturais para o Desenvolvimento - conferência Artemrede*. Santarém: Artemrede.

- Gama, M. e Costa, P. (2021) *Políticas Culturais Municipais: Análise de Documentos Estruturantes em Torno da Cultura*. CECS, Universidade do Minho. Disponível em:

https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/73581/3/2021_Gama_Costa_Politicias-culturais-municipais.pdf

- Portugal, Short cultural policy profile, prepared by Cristina Farinha, maio, 2024, *Compendium cultural policies & trends*. Disponível em:

https://www.culturalpolicies.net/wp-content/uploads/pdf_short/portugal/Portugal_short-profile_final-2024.pdf

- Declaração Universal da Diversidade Cultural, UNESCO. Disponível em: <https://dcjri.ministeriopublico.pt//sites/default/files/decl-diversidadecultural.pdf>

Segundo - Avaliação Curricular (AC): 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 (zero) a 20 (vinte) 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. Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 (Vinte) 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

807
A JD

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
Sem participação em ações de formação necessárias e relevantes relacionadas com o posto de trabalho	4 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 7 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 desde que 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, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- 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
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	14 valores
Experiência > (superior) a 6 (seis) anos e até 10 (dez) anos	16 valores
Experiência > (superior) a 10 (dez) anos e até 15 (quinze) anos	18 valores
Experiência > (superior) a 15 (quinze) 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):

Relativa aos 3 (três) últimos anos/biênios, cuja pontuação corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas pelo candidato ou candidata, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores e, de acordo, com a valoração expressa na seguinte tabela:

Nos ciclos avaliativos anteriores a 2023/2024:

4 a 5 – Reconhecimento de Mérito Excelente – 20 valores;
 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;
 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores;
 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores.

Nos ciclos avaliativos de 2023/2024 e seguintes:

4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;
 4 a 5 – Desempenho Muito Bom – 18 valores;
 3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 16 valores;
 2 a 3,499 – Desempenho Regular – 12 valores;
 1 a 1,999 – 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

Candidatos e candidatas que não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar - 12 valores

Terceiro - Avaliação Psicológica (AP):

1. 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.
2. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos e 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, o resultado final

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 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 os resultados	CTF2 – Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF3)	CTF4-Inteligência 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:

- A. **Orientação para o serviço público (CTN1):** 4 valores;
- B. **Orientação para os resultados (CTN2):** 3 valores;
- C. **Análise crítica e resolução de problemas (CTF1):** 3 valores;
- D. **Organização, planeamento e gestão de projetos (CTF2):** 4 valores;
- E. **Orientação para a mudança e inovação (CTF3):** 3 valores;
- F. **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:

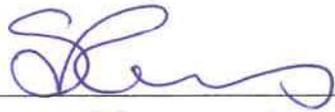
- a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção;
- c) Subsistindo o empate, aplicar-se-á o seguinte critério: Maior número de anos de experiência profissional, comprem funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho.
- b) Subsistindo 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.

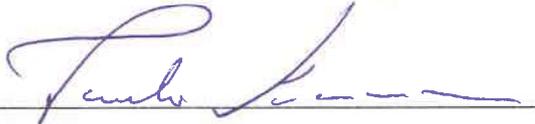
Sexto: Candidatos/as portadores/as de deficiência:

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,

A Presidente do Júri: 

O Primeiro Vogal: 

A Segunda Vogal: 