



Dulce
[Signature]
[Signature]

-----ATA NÚMERO 01-----

Ao vigésimo primeiro dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e seis, na Câmara Municipal de Câmara de Lobos, reuniu o júri, aprovado por deliberação da reunião de Câmara de 28 de maio de 2026, conforme proposta GPR-PR-077-2026, e despacho com a referência GPR-DP-045-2026, datado de 09 de junho de 2026, do procedimento concursal comum para a modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para **1 posto de trabalho** do Mapa de Pessoal desta Autarquia, para a carreira e categoria de Técnico Superior, com o grau de complexidade 3 – **Economia/Gestão**, para o exercício de funções na Unidade Técnica de Recursos Humanos.-----

O júri, composto pelos seguintes elementos: Nuno Filipe Cardoso Barata, Diretor do Departamento de Economia e Finanças, em regime de substituição; Vogais efetivos: Maria Dulce Gomes de Abreu Fragoeiro, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Cláudia Edviges Abreu Barradas Gomes, Chefe de Divisão de Gestão Financeira, reuniu a fim de deliberar sobre os métodos de seleção, conforme a seguir se dispõe.-----

Caraterização do Posto de Trabalho - Conteúdo funcional a que se refere o número 2, do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada LTFP, acrescidas das funções específicas, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal e na estrutura flexível dos Serviços do Município de Câmara de Lobos, publicada em Diário da República, II série, n.º 50, de 12 de março de 2026, (deliberação n.º 268/2026): Proceder à análise, estudo e elaboração de propostas de normas, regulamentos e políticas de pessoal; Intervir na gestão de pessoal, incluindo a sua valorização profissional; Intervir na concretização dos processos de recrutamento e seleção de pessoal; Assegurar a gestão de carreiras e a mobilidade; Garantir em articulação com os outros serviços a avaliação do desempenho; Efetuar o processamento das remunerações e outros abonos; Elaborar o balanço social, mapa de pessoal, mapa de férias; Recolher e tratar dados para fins estatísticos e de gestão, designadamente quanto à assiduidade, trabalho extraordinário, ajudas de custo, acidentes e composição dos efetivos; Assegurar a organização e atualização dos processos individuais; Manter atualizado o cadastro dos trabalhadores do município elaborar os processos de aposentação; elaborar os processos de formação; Elaborar candidaturas e controlar os diversos tipos de programas de emprego ou de experiências profissionais na Autarquia.-----

1- Métodos de seleção:-----

Deleto
M

1.1- Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada portaria, para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situações de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----
CF = AC 55% + EAC 45%-----

Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita ou através da indicação no campo a isso destinado no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos referidos no ponto 1.2.-----

1.2- Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, n.º 2 da Portaria, para os demais candidatos serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo.-----

Os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP).-----

O método de seleção facultativo é a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-
PC (70%) + AP (apto) + EAC (30%)-----

2- Designação dos métodos de seleção:-----

2.1 Avaliação Curricular – 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.-----

Na avaliação curricular (AC) serão considerados os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).-----

A avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (20\% HA) + (30\% FP) + (40\% EP) + (10\% AD)$.-----

2.1.1 Para a avaliação do parâmetro Habilitações Académicas (HA), ou nível de qualificação, serão consideradas as obtidas em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes.-----

A valoração do parâmetro HA será a seguinte:-----

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----

Paulo
[Signature]
[Signature]

b) Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.-----
Os candidatos deverão ser detentores de curso superior que confira o grau de licenciatura em Economia ou Gestão (314 – Economia; 345- Gestão), conforme alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, não havendo a possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.-----

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão.-----

2.1.2 Para a valoração do parâmetro da Formação Profissional (FP), considerar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa e desde que considerados pelo júri, relevantes para o desempenho das funções. Serão valorados os cursos, ações de formação, pós-graduações, workshops, colóquios, congressos, seminários, conferências, ações de sensibilização, e palestras desde que contenham a respetiva duração expressa em horas e sejam comprovadas através de cópia do respetivo certificado, frequentadas nos últimos 4 anos até à data de abertura do presente recrutamento, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----

Ausência de formação – 0 valores-----

Até 50 horas de formação – 4 valores-----

Entre 51 a 100 horas de formação – 8 valores-----

Entre 101 a 150 horas de formação – 12 valores-----

Entre 151 a 250 horas de formação – 16 valores-----

Superior a 251 horas de formação – 20 valores-----

2.1.3 A valoração do parâmetro Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira citada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 2 do artigo 88.º da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos: < 1 ano – 4 valores; = 1 ano e < 3 anos – 12 valores; = 3 anos e < 6 anos – 16 valores; = 6 anos e < 9 anos – 18 valores; = ou > 9 anos – 20 valores.-----

Dulce
m
2.1.4 A Avaliação de Desempenho (AD) refere-se ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, da seguinte forma:-----

Excelente - 20 valores-----

Muito Bom / Relevante – 16 valores-----

Bom (menção atribuída a partir do biénio 2023-2024) – 12 valores-----

Adequado / Regular – 10 valores-----

Inadequado – 8 valores-----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.-----

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.-----

2.2 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 EAC incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, nos termos do referencial de competências para a Administração Pública (ReCAP), conforme previsto na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.-----

- orientação para o serviço público: 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.-----

- análise crítica e resolução de problemas: 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.-----

- gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.-----

- organização, planeamento e gestão de projetos: 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.-----

Handwritten signature and initials in blue ink.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, terá uma duração até 30 minutos e será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito, previamente formados para a utilização deste método.-----

Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido, sendo avaliadas as quatro competências referidas no ponto 2.2, sendo uma delas transversal nuclear e três transversais funcionais.-----

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada da seguinte forma:-----

- identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos associados;-----

- atribuição da ponderação 0 ou 1 de acordo com os seguintes critérios:-----

• manifesta (1): foi evidenciado o comportamento ancorado à competência;-----

• não manifesta (0): não foi evidenciado o comportamento ancorado à competência.-----

- Serão avaliados 3 comportamentos por competência, cada um deles valorado em 1,67;-----

- Determinação do nível classificativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte:-----

0 comportamentos presentes: não demonstra;-----

1 comportamento presente: reduzido;-----

2 comportamentos presentes: suficiente;-----

3 comportamentos presentes: bom.-----

A avaliação final da entrevista de avaliação de competências resultará da soma da apreciação quantitativa obtida em cada avaliação das competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D)$.-----

2.3 Prova de conhecimento (PC) – A prova de conhecimentos tem carácter eliminatório e visa avaliar num a escala de 0 a 20 valores os conhecimentos académicos e ou profissionais, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.-----

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, com a duração de 90 (noventa) minutos, e poderá ser constituída por questões escolha múltipla, questões diretas, questões de desenvolvimento, e incidirá sobre as temáticas, legislação e bibliografia que se refere de seguida, sem possibilidade de consulta ou de utilização de qualquer equipamento informático.-----

Programa geral, legislação e bibliografia necessária para a realização da prova escrita:
Lei geral do trabalho em funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (artigos 70.º a 73.º e 176.º a 240.º); Regime Jurídico das Autarquias



Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação (artigos 23.º a 43.º); Código de Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação (artigos 3.º a 19.º; artigos 69.º a 76.º; artigos 86.º a 88.º; e artigos 110.º a 114.º); Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação (Título VIII – Poder Local e Título IX – Administração Pública); Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro - Regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro- Código do Trabalho.-----

- A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, sendo da responsabilidade dos candidatos a sua atualização.-----

- Durante a realização da prova não é permitido o uso de dispositivos eletrónicos (telemóvel, tablet, computador, etc.).-----

- A classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas.-----

Será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores neste método de seleção.-----

A falta de comparência dos candidatos à prova de conhecimentos equivale à eliminação do concurso. -----

2.4 Avaliação Psicológica: Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referências 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 e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.-----

- A avaliação psicológica é realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego (DGAEP) ou por entidade externa especializada.-----

- A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de apto e não apto sem qualquer menção quantitativa.-----

- O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses, contados da data de homologação da lista de classificação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP, nos termos do artigo 20.º, n.º 2, al. b), subalínea ii) da Portaria.-----

- Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham um juízo de não apto neste método de seleção, não sendo aplicado os métodos seguintes.-----

3- Classificação e ordenação final:-----

3.1 A ordenação final dos candidatos que se enquadram no ponto 1.1 e completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.-----

- A ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte fórmula:-----

$CF = AC \ 55\% + EAC \ 45\%.$ -----

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

3.2 A ordenação final dos candidatos que se enquadram no ponto 1.2 e completem o respetivo procedimento, obedecerá de acordo com a aprovação no método de seleção prova de conhecimentos, a menção apto na avaliação psicológica e a aprovação no método de seleção entrevista de avaliação de competências, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$CF = PC \ 70\% + AP \ Apto + EAC \ 30\%.$ -----

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = avaliação psicológica; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

3.3 Ao abrigo do disposto no n.º 3, do art.º 21.º, da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, são eliminatórios, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicação, quanto aos facultativos.-----

3.4 Em situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria e no artigo 66.º da Lei 35/2014, de 20 de junho. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: i) candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; ii) candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; iii) candidato com habilitação literária superior.-----

3.5 A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente publicitada na página eletrónica do Município de Câmara de Lobos, em www.cm-camaradelobos.pt, e afixada em local visível e público, na Divisão de Recursos Humanos e Valorização Profissional do Município de Câmara de Lobos.-----

3.6 A ordenação final dos candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo publicitada na página eletrónica do Município de Câmara de Lobos, em www.cm-camaradelobos.pt e por aviso publicado na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.-----

3.7 A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.-----

3.8 Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, nos termos do n.º 3 do artigo 25.º da Portaria.-----

3.9 Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.-----

E nada mais havendo a tratar, se encerrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri

Presidente:

 (Dr. Nuno Filipe Cardoso Barata)

1º Vogal:

 (Dr.ª Maria Dulce Gomes de Abreu Fragoeiro)

2º Vogal:

 (Dr.ª Cláudia Edviges Abreu Barradas Gomes)