



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA n.º1

Procedimento Concursal n.º 16/2021

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS – AO “Mecânico”

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na mobilidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (funções de mecânico), destinados a candidatos com e sem vínculo de emprego publico previamente estabelecido, a afetar à Divisão de Espaços Verdes, Transporte e Oficinas -----

Data da Reunião: 03 de setembro de 2021. -----

Local: Divisão de Espaços Verdes, Transportes e Oficinas. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 10:00 horas. -----

Membros presentes: Presidente Célia Fernandes Brás, Chefe de Divisão de Espaços Verdes, Transportes e Oficinas; Primeiro Vogal Efetivo Fábio Leonel Sousa Murta, Técnico Superior da Divisão de Espaços Verdes, Transportes e Oficinas e Segundo Vogal Efetivo José Avelino Guerreiro Narciso, Coordenador Técnico da Divisão de Espaços Verdes, Transportes e Oficinas.-----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos a preencher os postos de trabalho mencionados em epígrafe, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos no artigo 7º da Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, na sua atual redação. -----

I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções idênticas às caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado (se o candidato não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes:

Avaliação curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de seleção (EPS). -----

II) Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caracterizadoras do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado e candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova prática de conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de seleção (EPS). -----

Segundo: Nestes termos o júri deliberou que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas: -----

1. A **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)** será de realização individual, numa única fase de natureza prática com a duração máxima de 60 minutos. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das atribuições, competências e/ou atividades caracterizados do posto de trabalho em recrutamento. A ponderação desta prova para a valoração final é de 50%, sendo atribuída a classificação numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados e versará sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, designadamente, caracterizar motores a gasolina e diesel e identificar os seus



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

principais componentes, verificação e substituição se necessário de componentes de desgaste e diagnóstico e reparação de avaria em veículo ligeiro, pesado e máquina retroescavadora. -----
A Prova Prática de Conhecimentos tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

2. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 50% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:
 $AC = HA + FP + EP + AD / 4$ -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

2.1. Habilitações Académicas (HA): -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. -----

Escolaridade obrigatória em função da idade – 15 valores. -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido (ensino secundário ou superior) – 20 valores. -----

2.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 14 horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 60 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 140 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 140 horas e ≤ 300 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 300 horas – 20 valores -----

2.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:-----

Qualquer tipo de experiência profissional não relacionada com as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento (até 2 anos) – 4 valores;-----

Qualquer tipo de experiência profissional não relacionada com as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento (superior a 2 anos) – 8 valores;-----

Com experiência profissional até 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento – 10 valores;-----

Com experiência profissional superior a 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento – 12 valores;-----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento até 2 anos – 14 valores.-----



Francisco

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento superior a 2 e inferior a 6 anos – 16 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento superior a 6 e inferior a 10 anos – 18 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento superior a 10 anos – 20 valores. -----

2.4. Avaliação de Desempenho (AD): -----

Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano: -----

Avaliações de desempenho ao abrigo da Lei n.º 10/2004 de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: -----

Desempenho Insuficiente – 4 valores; -----

Desempenho Necessita de Desenvolvimento – 8 valores; -----

Desempenho Bom – 14 valores; -----

Desempenho Muito Bom – 16 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Avaliações de desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 14 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator Avaliação de Desempenho. -----



Francis

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

3. A 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. -----

Para a aplicação deste método será elaborada um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método tem uma ponderação de 25%. -----

4. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá duração prevista de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 25%, e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício das funções; atitude, responsabilidade e compromisso e capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção serão: -----

3.1. Conhecimentos específicos, formação e experiência: -----

Ausência de conhecimento/experiência ou formação – 4 valores; -----

Poucos conhecimentos/experiência ou formação – 8 valores; -----

Conhecimentos/experiência ou formação suficientes – 12 valores; -----

Conhecimentos/experiência ou formação relevantes – 16 valores; -----

Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação – 20 valores; -----



Francisco

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

3.2. Motivação e orientação para o exercício da função: -----

Ausência de motivação e orientação – 4 valores; -----

Pouca motivação e orientação – 8 valores; -----

Motivação e orientação suficiente – 12 valores; -----

Boa motivação e orientação – 16 valores; -----

Elevado grau de motivação e orientação – 20 valores; -----

3.3. Atitude, responsabilidade e compromisso: -----

Atitude desadequada – 4 valores; -----

Atitude pouco adequada – 8 valores; -----

Atitude adequada – 12 valores; -----

Atitude muito adequada - 16 valores; -----

Atitude excelente - 20 valores; -----

3.4. Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal:-----

Dificuldade de comunicação e relacionamento – 4 valores; -----

Pouca capacidade de comunicação e relacionamento – 8 valores; -----

Boa capacidade de comunicação e relacionamento – 12 valores; -----

Muito boa capacidade de comunicação e relacionamento – 16 valores; -----

Excelente capacidade de comunicação e relacionamento – 20 valores; -----

5. A 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. A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades mencionadas no artigo 10º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25% e é valorado em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Terceiro: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Atenta a urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a utilização faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 8º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação;-----

b) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método da fase seguinte;-----

c) A classificação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Candidatos enquadrados no ponto I - $CF = (0,50 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,25 \times EPS)$ -----

Candidatos enquadrados no ponto II - $CF = (0,50 \times PPC) + (0,25 \times AP) + (0,25 \times EPS)$ -----

d) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----

e) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 35º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela melhor nota nas habilitações académicas (último nível académico concluído).-----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade do/a candidato/a exercer a função. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

Célia Fernandes Brás

(Célia Fernandes Brás)

Fábio Murta

(Fábio Leonel Sousa Murta)

José Avelino Guerreiro Narciso

(José Avelino Guerreiro Narciso)



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten name]

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ANEXO

Procedimento Concursal n.º 16/2021

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato/a:	Escala	Valor atribuído
Conhecimentos específicos, formação e experiência		
Ausência de conhecimentos / experiência ou formação	4 valores	
Poucos conhecimentos / experiência ou formação	8 valores	
Conhecimentos / experiência ou formação suficientes	12 valores	
Conhecimentos / experiência ou formação relevantes	16 valores	
Elevado grau de conhecimentos / experiência ou formação	20 valores	
Motivação e orientação para o exercício da função		
Ausência de motivação e orientação	4 valores	
Pouca motivação e orientação	8 valores	
Motivação e orientação suficiente	12 valores	
Boa motivação e orientação	16 valores	
Elevado grau de motivação e orientação	20 valores	
Atitude, responsabilidade e compromisso		
Atitude desadequada	4 valores	
Atitude pouco adequada	8 valores	
Atitude adequada	12 valores	
Atitude muito adequada	16 valores	
Atitude excelente	20 valores	
Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal		



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Dificuldade de comunicação e relacionamento	4 valores	
Pouca capacidade de comunicação e relacionamento	8 valores	
Boa capacidade de comunicação e relacionamento	12 valores	
Muito boa capacidade de comunicação e relacionamento	16 valores	
Excelente capacidade de comunicação e relacionamento	20 valores	
Total da Entrevista Profissional de Seleção		

Resumos dos assuntos abordados:

O Júri

Célia Fernandes Brás

(Célia Fernandes Brás)

Fábio Leonel Sousa Murta

(Fábio Leonel Sousa Murta)

José Avelino Guerreiro Narciso

(José Avelino Guerreiro Narciso)