



J. Sousa
Adriana Sava

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA n.º1

MÉTODOS DE SELEÇÃO E CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de 4 (quatro) trabalhadores para a carreira e categoria de Assistente Operacional, para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para afetar à Direção Municipal de Ambiente e Desenvolvimento Sustentável. -----

Data da Reunião: 2 de setembro de 2021 -----

Local: Gabinete do Diretor da DMADS. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 9h30 -----

Membros presentes: Presidente: Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa, Diretor Municipal de Ambiente e Desenvolvimento Sustentável; Primeira Vogal: Teresa Andreia Almeida Machado, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas e Segunda Vogal: Adriana Sava Técnica Superior da carreira de Técnico Superior. -----

Ordem de trabalhos: -----

Ponto 1 – Caracterização do conteúdo funcional das funções a desempenhar; -----

Ponto 2 – Estabelecimento dos métodos de seleção a adotar; -----

Ponto 3 – Descrição dos métodos de seleção; -----

Ponto 4 – Determinação da classificação final dos candidatos; -----

Ponto 5 – Utilização faseada dos métodos de seleção; -----

Ponto 6 – Constituição de reserva de recrutamento. -----

PONTO 1 – CARACTERIZAÇÃO DO CONTEÚDO FUNCIONAL DAS FUNÇÕES A DESEMPENHAR --

O júri deliberou que ao posto de trabalho a preencher corresponde o desempenho das funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, para o desempenho de funções de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e tarefas de apoio elementares e indispensáveis ao funcionamento da Direção Municipal de Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, designadamente:-----



Handwritten initials and signature in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

- a)- Atendimento telefónico e encaminhamento das situações apresentadas; -----
- b)- Receção, acolhimento e orientação dos cidadãos em função dos serviços pretendidos; -----
- c)- Prestação de apoio a trabalhadores da autarquia que lhe forem solicitados; -----
- d)- Execução de tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços. ----
- e)- Arrumo e Limpeza dos equipamentos a seu cargo; -----

PONTO 2 – ESTABELECIMENTO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR -----

O júri deliberou, por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no Artigo 36º do Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual. -----

2.1 – Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que imediatamente antes tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que 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 por ordem sequencial e prioritária: -----

- 1. Avaliação Curricular (AC);** -----
- 2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);** -----
- 3. Entrevista profissional de seleção (EPS).** -----

2.2 – Para os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente constituída ou 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 a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes por ordem sequencial e prioritária: -----

- 1. Prova escrita de conhecimentos (PEC);** -----
- 2. Avaliação Psicológica (AP);** -----
- 3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS).** -----



→ S. ...
Cristina ...

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

PONTO 3 – DESCRIÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

O Júri deliberou proceder à descrição de cada um dos métodos de seleção, considerando o seu objeto, os critérios de avaliação e a sua ponderação como a seguir se descreve:

3.1 – 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 e tipo de funções exercidas. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de **40%** para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores:

- **Habilitação académica (HA);**
- **Formação profissional (FP);**
- **Experiência profissional (EP).**

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:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

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

3.1.1- Habilitações académicas (HA):

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (habilitação relativa à escolaridade obrigatória), nos termos do artigo 86.º, n.º1 da alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou por experiência profissional.

A habilitação relativa à escolaridade obrigatória será aferida em função da data de nascimento ou a data de inscrição/matricula no 1.º ano de escolaridade, de cada indivíduo, nos seguintes termos:

a)- Para os indivíduos nascidos antes de **01-01-1967**, a habilitação relativa à escolaridade obrigatória refere-se à conclusão do 4.º ano de escolaridade com aproveitamento (anterior 4.ª classe/1.º Ciclo do Ensino Básico);

b)- Para os indivíduos nascidos a partir de **01-01-1967 e até 31-12-1980**, a habilitação relativa à escolaridade obrigatória refere-se à conclusão do 6.º ano de escolaridade com aproveitamento (anterior 2.º ano do ciclo preparatório/ 2.º Ciclo do Ensino Básico);



[Handwritten signature]

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

c)- Para os indivíduos nascidos a partir de **01-01-1981**, a habilitação relativa à escolaridade obrigatória refere-se à conclusão do 9.º ano de escolaridade com aproveitamento (3.º Ciclo do Ensino Básico); -----

d)- Para os indivíduos que no ano letivo de **2009-2010 se matricularam no 8.º ano de escolaridade e seguintes**, a habilitação relativa à escolaridade obrigatória é a mesma que a dos indivíduos referidos na alínea c); -----

e)- Para os indivíduos que no ano letivo de **2009-2010 se matricularam em qualquer um dos anos de escolaridade do 1.º ao 7.º ano**, a habilitação da escolaridade obrigatória refere-se à conclusão do 12.º ano de escolaridade com aproveitamento. -----

3.1.1.1- Valoração da habilitação académica (HA): -----

- • Habilidade referida na alínea a) do ponto 3.1.1 → 13 pontos; -----
- Habilidade referida na alínea b) do ponto 3.1.1 → 14 pontos; -----
- Habilidade referida na alínea c) do ponto 3.1.1 → 15 pontos; -----
- Habilidade referida na alínea d) do ponto 3.1.1 → 16 pontos; -----
- Habilidade relativa à conclusão do 11.º ano do Ensino Secundário → 17 pontos; -----
- Habilidade referida na alínea e) do ponto 3.1.1 → 18 pontos; -----
- Habilidade de grau académico de nível superior, ou seja, bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento → 20 pontos. -----

3.1.2. 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 correspondência entre frequência e pontuação: -----

- Frequência até 20 horas → 0,5 pontos por cada hora de formação; -----
- De 21 a 40 horas frequentadas → 12 pontos; -----
- De 41 a 60 horas frequentadas → 14 pontos; -----
- De 61 a 80 horas frequentadas → 16 pontos; -----
- De 81 a 100 horas frequentadas → 18 pontos; -----
- > 100 horas de frequentadas → 20 pontos. -----

Mais deliberou o Júri que: -----



J F
Christiana

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

- Que das atividades formativas, apenas serão consideradas as que tiverem o respetivo comprovativo de frequência e que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração e a data da sua 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 7 horas e cada parte do dia (parte da manhã ou parte da tarde), por si só, corresponderá a 3,5 horas.
- Caso seja apresentada uma outra tipologia formativa que não se enquadre nas atividades atrás expostas, competirá ao Júri avaliar se a mesma deve ou não ser considerada como atividade formativa suscetível de ser valorada. -----
- Apenas serão consideradas as atividades formativas que foram realizadas entre as datas de 01-01-2015 e 31-08-2021. -----

3.1.3. 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:-----

- Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho → 0 pontos; -----
- Com experiência até **2 anos** em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho → 12 pontos; -----
- Com experiência até **4 anos** em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho → 14 pontos; -----
- Com experiência até **6 anos** em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho → 16 pontos; -----
- Com experiência até **8 anos** em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho → 18 pontos; -----
- Com experiência **superior a 10 anos** em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho → 20 pontos. -----

3.2 – Entrevista de avaliação de competências (EAC). -----



J S
Adriano Silva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Visa obter, através de uma relação interpessoal, a qual terá uma duração de cerca de 60 minutos, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades externas que possuam as habilitações e formação necessárias para o efeito, preferencialmente por psicólogos, sendo usadas as ferramentas e os instrumentos próprios que sejam considerados adequados. -----

Nos termos do artigo 9.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por cada candidato submetido à EAC será elaborada uma ficha individual, sendo a avaliação efetuada segundo a seguinte correspondência avaliativa: -----

- Insuficiente → 4 valores-----
- Reduzido → 8 valores-----
- Suficiente → 12 valores-----
- Bom → 16 valores-----
- Elevado → 20 valores-----

Este método tem uma ponderação de **30%** para a valoração final. -----

3.3 – Entrevista profissional de seleção (EPS). -----

Visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos de natureza comportamental, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, a qual terá duração compreendida, sensivelmente, entre 30 a 45 minutos. -----

O Júri decidiu que a avaliação deste método será a que resultar da média aritmética simples da avaliação atribuída a cada um dos seguintes parâmetros a seguir referidos: -----

a)- Capacidade de comunicação e de expressão oral, que se traduz nas seguintes evidências; --

- Revela capacidade de expressão oral; -----
- Revela capacidade de ouvir; -----
- Revela capacidade de autodomínio; -----
- Revela capacidade de empatia. -----

b)- Conhecimentos, aptidões, formação e experiência, que se traduz nas seguintes evidências;

- Revela conhecimentos específicos sobre as funções a desempenhar; -----
- Revela organização mental, estabilidade emocional e equilíbrio geral; -----



Handwritten signature and initials

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

- Interpreta a formação profissional como essencial para o desempenho das funções; ----
- Possui experiência profissional relevante no âmbito das funções a desempenhar; -----

c)- Atitude, motivação profissional, ambição e entusiasmo, que se traduz nas seguintes evidências; -----

- Manifesta atitudes coerentes de colaboração, de espontaneidade e de calma; -----
- Manifesta a motivação para o desempenho das funções; -----
- Manifesta vontade, desejo ou aspiração para o desempenho das funções; -----
- Manifesta entusiasmo e energia para o desempenho das funções. -----

d)- Trabalho de equipa, cooperação, adaptabilidade e tolerância, que se traduz nas seguintes evidências; -----

- Revela espírito de trabalho de equipa, nas suas diferentes formas; -----
- Revela sentido de cooperação e de entajuda; -----
- Revela comportamentos adaptáveis às diferentes situações; -----
- Revela comportamentos de abertura à experiência e tolerância com as novas ideias e os novos modos de realizar as coisas. -----

e)- Qualidades pessoais, que se traduz nas seguintes evidências; -----

- Revela comportamentos de responsabilidade; -----
- Revela comportamentos de integração social; -----
- Revela comportamentos de princípios e valores éticos; -----
- Revela compromisso com a execução das tarefas que lhe são determinadas; -----

A avaliação de cada um dos elementos ou aspetos descritos será feita da seguinte forma: -----

- Insuficiente → 4 valores -----
- Reduzido → 8 valores -----
- Suficiente → 12 valores -----
- Bom → 16 valores -----
- Elevado → 20 valores -----

Por cada Entrevista Profissional de Seleção será elaborada uma ficha individual, conforme Anexo 1. -----

Este método tem uma ponderação de **30%** para a valoração final. -----

3.4 – Prova escrita de conhecimentos (PEC). -----



Adriana Silva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Esta prova visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e de cultura geral dos candidatos, bem como o conhecimento que detêm da legislação aplicável à sua atuação como trabalhadores da administração local e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das suas funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova será realizada individualmente sob a forma escrita, de natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sem tolerância, sendo constituída por 20 questões, versando sobre os conteúdos/aspectos temáticos acima referidos. Para a realização da prova os candidatos poderão ser portadores da legislação abaixo discriminada, a qual poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que os documentos não estejam anotados, situação cuja verificação competirá ao Júri. -----

A valorização da prova será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas e sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----

A Prova de conhecimentos terá uma ponderação de **40%** para a valoração final. -----

A legislação básica de referência recomendada é a seguinte: -----

Tema 1 – Conhecimentos gerais sobre a organização política e administrativa do País: -----

- Constituição da República Portuguesa (Lei n.º 1/205, de 12 de agosto, versão atual da CRP); -----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----

Tema 2 – Ética e conduta: -----

- Código de Conduta do Município de Loulé; -----

Tema 3 – Trabalho: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----

Tema 4 – Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé: ---

- Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços Municipais, publicado pelo Despacho n.º 4402/2019, em Diário da República, 2.ª série, n.º 82, de 29 de abril de 2019. -----



Handwritten signature and initials

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

3.5 – 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 externas que possuam as habilitações e formação necessárias para o efeito, preferencialmente por psicólogos, sendo usadas as ferramentas e os instrumentos próprios que sejam considerados adequados.

Nos termos do artigo 9.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de **30%** para a valoração final.

A correspondência avaliativa deste método é a seguinte:

- Insuficiente → 4 valores
- Reduzido → 8 valores
- Suficiente → 12 valores
- Bom → 16 valores
- Elevado → 20 valores

PONTO 4 – DETERMINAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS

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:

4.1- Para os candidatos enquadrados no ponto 2.1:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS);$$

4.2- Para os candidatos enquadrados no ponto 2.2:

$$CF = (0,40 \times PEC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção; -----

PONTO 5 – UTILIZAÇÃO FASEADA DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -----

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 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação; -----

b) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou fases ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; -----

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

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua redação atual. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

i) Candidato com habilitação académica mais elevada; -----

ii) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento; -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato 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 candidato para exercer a função. -----

PONTO 6 – CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO -----

Apesar do procedimento concursal revestir-se da modalidade de comum, deve ser constituída uma reserva de recrutamento tendo em atenção a satisfação de necessidades futuras desta autarquia, decorrentes do dinamismo ou da concretização da estratégia local de habitação. ----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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. -----

Legislação Aplicável: A mencionada nos temas 1, 2, 3 e 4, do ponto 3.4, a que acresce a Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, bem como o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. -----

O Júri

Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa

Teresa Andreia Almeida Machado

Adriana Sava



J.S.
Adriano Silva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ANEXO 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE

ASSISTENTE OPERACIONAL

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato:	Escala	Valor atribuído
<i>Capacidade de comunicação e de expressão oral</i>		
Insuficiente (evidência de 1 comportamento)	4 valores	
Reduzido (evidência de 2 comportamentos)	8 valores	
Suficiente (evidência de 3 comportamentos)	12 valores	
Bom (evidência de 4 comportamentos, mas pouco convincente)	16 valores	
Elevado (evidência claramente convincente de 4 comportamentos)	20 valores	
<i>Conhecimentos, aptidões, formação e experiência</i>		
Insuficiente (evidência de 1 comportamento)	4 valores	
Reduzido (evidência de 2 comportamentos)	8 valores	
Suficiente (evidência de 3 comportamentos)	12 valores	
Bom (evidência de 4 comportamentos, mas pouco convincente)	16 valores	
Elevado (evidência claramente convincente de 4 comportamentos)	20 valores	
<i>Atitude, motivação profissional, ambição e entusiasmo</i>		
Insuficiente (evidência de 1 comportamento)	4 valores	
Reduzido (evidência de 2 comportamentos)	8 valores	
Suficiente (evidência de 3 comportamentos)	12 valores	
Bom (evidência de 4 comportamentos, mas pouco convincente)	16 valores	
Elevado (evidência claramente convincente de 4 comportamentos)	20 valores	
<i>Trabalho de equipa, cooperação, adaptabilidade e tolerância</i>		
Insuficiente (evidência de 1 comportamento)	4 valores	
Reduzido (evidência de 2 comportamentos)	8 valores	
Suficiente (evidência de 3 comportamentos)	12 valores	
Bom (evidência de 4 comportamentos, mas pouco convincente)	16 valores	
Elevado (evidência claramente convincente de 4 comportamentos)	20 valores	



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Qualidades pessoais		
Insuficiente (evidência de 1 comportamento)	4 valores	
Reduzido (evidência de 2 comportamentos)	8 valores	
Suficiente (evidência de 3 comportamentos)	12 valores	
Bom (evidência de 4 comportamentos, mas pouco convincente)	16 valores	
Elevado (evidência claramente convincente de 4 comportamentos)	20 valores	
		Total EPS

Resumo Assuntos Abordados:

O Júri

Júlio Filipe Pires Teixeira Sousa

Teresa Andreia Almeida Machado

Adriana Sava