



Pin
30/3
filiz

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA n.º 1

Definição de critérios

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, a afetar à Divisão de Gestão de Infraestruturas Desportivas. -----

Data da Reunião: 06 de março de 2023. -----

Local: Divisão de Gestão de Infraestruturas Desportivas.-----

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

Membros presentes: Presidente, Eduardo Manuel Mendes Pires; primeira vogal efetiva, Maria Salomé Caliço Viegas e segundo Vogal efetivo, José António Revez Silva -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente aos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, definição do sistema de valoração final, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: Relativamente às funções em recrutamento o júri deliberou que ao posto de trabalho a preencher corresponde o desempenho de funções previstas no Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente: garantir a higienização e manutenção das instalações afetas à Divisão de Gestão de Infraestruturas Desportivas; assegurar o serviço durante a realização de eventos e atividades; as funções envolvem esforço físico e utilização de equipamentos/máquinas e produtos específicos para a limpeza, manutenção de edifícios e relvados.-----

Segundo: 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



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

I. 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: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

II. 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: -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP). -----

Terceiro: 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) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas (práticas) dos candidatos/as necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 100%. -----

A prova será realizada individualmente, numa única fase de natureza prática com a duração máxima de 30 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----

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



Edm
50
filva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

grau de conhecimentos demonstrados e versará sobre tarefas correntes do posto de trabalho em causa, designadamente, diferenciação da especificidade de cada material/equipamento e produto e espaço desportivo; ter conhecimento e assertividade na execução das tarefas; efetuar as tarefas em função do grau de prioridade; reconhecer os materiais/equipamentos e produtos que são apresentados e o uso a que se destinam. -----

No que concerne a conhecimentos, a PPC será realizada sem consulta e incidirá sobre conteúdos: genéricos inerentes ao posto de trabalho a ocupar; específicos relacionados diretamente com temas abaixo discriminados. -----

Tema 1 – Carta de Ética da Administração Pública – disponível <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>-----

Tema 2 – Código de Conduta do Município de Loulé – disponível <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>-----

2. A Avaliação Curricular (AC) 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. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 70% para a valoração final. Na avaliação curricular são 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 carácter eliminatório para os candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,50 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/as deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP. Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional, tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho



Am
SCV
Silva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal habilitado com a escolaridade obrigatória ou superior. -----

Este parâmetro é avaliado nos seguintes termos: -----

Escolaridade obrigatória – 18 valores-----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 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 posto de trabalho a preencher, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:-----

Sem ações de formação – 8 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 -----

O júri deliberou, por unanimidade, considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Não serão consideradas ações de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. -----

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

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, com incidência sobre o desempenho de funções idênticas, da atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho a que 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 caraterizadora do posto de trabalho – 8 valores; -----



EP
Silva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores; -----

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

Com experiência até 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência superior a 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores. -----

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

Será ponderada a avaliação relativa aos últimos períodos, não superior a três anos, em que o candidato/a exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, 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 ciclo avaliativo ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro:

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 12 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

3. A Avaliação Psicológica (AP) 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. Este método será composto pela aplicação de vários/instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada



EP

scil
\$ilva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

candidato submetido a este método será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção e é eliminatória para os candidatos classificados com a menção de não apto. Este método de seleção deverá, obrigatoriamente, ser presencial. -----

4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final e a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A classificação da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das classificações obtidas nas competências abaixo definidas. -----

A aplicação deste método basear-se-á num 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, considerando para o efeito as seguintes competências: -----

A - Conhecimentos especializados e experiência-----

B - Trabalho de equipa e cooperação; -----

C - Iniciativa e autonomia; -----

D - Orientação para o serviço público; -----

E – Responsabilidade e compromisso com o serviço. -----

Quarto: A classificação final dos candidatos/as, 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/as enquadrados/as no ponto I - $CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$ -----

Candidatos/as enquadrados/as no ponto II - $CF = PPC$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----



EPim

Silva

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PPC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

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

a) Os métodos de seleção podem ser aplicados faseadamente, quando devidamente fundamentados, designadamente atendendo ao elevado número de candidaturas ou ao custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; -----

b) Com os resultados da classificação final dos candidatos (as), será elaborada uma lista única com a ordenação final dos mesmos; -----

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

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

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

ii) Candidato/a com habilitação académica mais elevada; -----

iii) Candidato residente no concelho de Loulé. -----

Sexto: O júri deliberou, ainda, que o aviso de abertura do procedimento deve publicitar informação quanto às condicionantes específicas do exercício das funções: -----

a) Os/as candidatos/as devem estar habilitados/as a funções que envolvem esforço físico e utilização de equipamento/máquinas e produtos específicos para a limpeza, manutenção de edifícios e relvados -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

b) O exercício das funções requer disponibilidade de horário, designadamente, para integrar horários alargados em regime desfasado e/ou turnos, aos sábados, domingos e feriados, com horários a praticar das 07h00 às 24h00 em função da especificidade de cada instalação. -----

c) Os candidatos deverão no ato da candidatura apresentar o registo criminal que ateste que podem exercer a atividade de trabalho com crianças menores de idade. -----

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 para exercer a função. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

Todas as deliberações foram tomadas, na forma de votação nominal e por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi declarada encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os presentes. -----

O Júri

(Eduardo Manuel Mendes Pires)

(Maria Salomé Calião Viegas)

(José António Revez Silva)

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	
Assiduidade	<input type="checkbox"/>
Vencimentos	<input type="checkbox"/>
Formação	<input type="checkbox"/>
Cadastro	<input type="checkbox"/>
Apoio à Div.	<input type="checkbox"/>
Outro	<input type="checkbox"/>
Despacho:	
Recrutamento	
14/03/2023	
Michele	