



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA N.º1

Procedimento Concursal n.º 32/2023

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS – AO “MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS”

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 7 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (funções de motorista de transportes coletivos), destinados a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar à Divisão de Transporte e Oficinas. -----

Data da Reunião: 29 de novembro de 2023. -----

Local: Divisão de Transportes e Oficinas. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 09:00 horas. -----

Membros presentes: Presidente Célia Fernandes Brás, Chefe da Divisão de Transportes e Oficinas, pelo primeiro vogal efetivo José Avelino Guerreiro Narciso, Coordenador Técnico da Divisão de Transportes e Oficinas e pela segunda Vogal efetiva Carla Cristina Bento Nunes, Técnica Superior, em regime de mobilidade, da Divisão de 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: 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 n.º 2 do artigo 88.º 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: funções de natureza executiva inerentes à condução de autocarros para transporte de passageiros, tendo em atenção a comodidade e segurança das

Ⓟ
CR
Francis



§
CR
Francis

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

peçoas, assegurando o bom estado de funcionamento dos veículos, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção e lubrificação. -----

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

Os métodos de selecção aplicados serão de acordo com o despacho n.º 124/2023-----

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

II) Para os candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído ou candidatos com vínculo de emprego público constituído 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) e 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) será de realização individual, numa única fase de natureza prática com a duração máxima de 30 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



B
OK
Lucas

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

necessárias ao exercício das atribuições, competências e/ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento. A ponderação desta prova para a valoração final é de 100%, 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, condução e estacionamento de veículo ligeiro e pesado de passageiros.-----

Na realização da presente prova serão matérias a abordar a Carta de Ética da Administração Pública, bem como o Código de Conduta do Município de Loulé, ambos os documentos disponíveis no sítio da Câmara Municipal de Loulé na internet.-----

A Prova Prática de Conhecimentos tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.-----

Na realização da presente prova serão matérias a abordar a Carta de Ética da Administração Pública, bem como o Código de Conduta do Município de Loulé, ambos os documentos disponíveis no sítio da Câmara Municipal de Loulé na internet.

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 70% para a valoração final.-----

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.-----

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). 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:-----



⊕
Ck
Francis

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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:-----

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 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 ao recrutamento (até 2 anos) – 4 valores;-----



Ⓟ
GZ
Francis

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

Para a valoração da avaliação do desempenho será considerada a classificação referente ao ciclo avaliativo de 2021/2022, de acordo com os seguintes critérios: -----

- Excelente – 20 valores -----
- Relevante – 18 valores -----
- Adequado – 14 valores -----
- Inadequado – 8 valores -----



Ⓟ
Ct
Francisco

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Aos candidatos que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 10,00 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

3. 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. Este método será composto pela aplicação de vários/instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada 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. -----

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 – Tolerância à pressão e contrariedades -----
- D – Orientação para o serviço público -----
- E – Responsabilidade e compromisso com o serviço -----



Ⓟ
CK
Francis

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

QUARTO: 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, conforme o caso: -----

Candidatos enquadrados no ponto I - $CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EAC)$ -----

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

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PPC = Prova Prática de Conhecimentos; -----

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

a) Os métodos de seleção podem ser aplicados faseadamente, quando devidamente fundamentada, 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, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----

c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciado é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato(a) que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, seja considerado não apto ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; -----

e) 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, na sua atual redação. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

i) Candidato (a) com formação profissional da área do transporte coletivo de crianças; -----

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

iii) 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 procedimento. -----

