



Concurso n.º 16/2024

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS – TS “Técnico Superior”

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um posto de trabalho vago na carreira/categoria de Técnico Superior (Licenciatura em Engenharia Mecânica – área de formação académica por referência à CNAEF: 521 – Metalurgia e Metalomecânica), destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar ao Departamento de Serviços Públicos. -----

Data da Reunião: 04 de julho de 2024. -----

Local: Sala de reuniões do Departamento de Serviços Públicos. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 16:00 horas. -----

Membros presentes: Presidente, Joaquim Manuel Pires de Sousa Barros, Diretor de Departamento de Serviços Públicos; a 1.ª Vogal Efetiva, Célia Fernandes Brás, Chefe de Divisão de Transportes e Oficinas e a 2.ª Vogal Efetiva, Ana Carina Pereira de Carvalho Galvão dos Santos, Técnica Superior de carreira de Técnico Superior. -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a caracterização do posto de trabalho e funções a desempenhar, bem como a **definição de critérios de avaliação** relativamente à seleção de candidatos a preencher o posto de trabalho mencionado em epígrafe, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: O júri procedeu à **caracterização do posto de trabalho**, enquadrando-se no desempenho das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior, designadamente:-----

a) Análise, programação, acompanhamento e articulação de soluções técnicas e operacionais adequadas às necessidades e especificidades da frota do município nas diversas áreas que abrangência (viaturas ligeiras, viaturas pesadas, equipamentos, maquinaria, etc.); -----

b) Acompanhamento e planeamento técnico das ações de manutenção preventiva necessárias à conservação e bom funcionamento da frota do município, e ao cumprimento dos condicionalismos de segurança exigidos por lei, bem como de ações corretivas; -----

c) Manutenção de bases de dados e informações relevantes sobre a frota do município que auxiliem nas tomadas de decisão; -----

d) Apoio técnico e acompanhamento do sistema de gestão de frota e de gestão de manutenção e ativos; -----



- e) Gestão dos recursos/ativos disponíveis e necessidades tendo em vista a sua viabilidade económica, considerando o planeamento e previsões de acordo com regras orçamentais; -----
- f) Elaboração e apresentação de novas soluções tendo por base o conhecimento dos meios disponíveis no mercado e os desafios da transição energética imposta pelas alterações climáticas; -----
- g) Elaboração e desenvolvimento de processos de concurso para aquisição de bens e serviços, bem como participação como elemento de júri; -----
- h) Emissão de pareceres técnicos; -----
- i) Acompanhamento e desenvolvimento/implementação de projetos/soluções de engenharia; j) Prática de demais funções e tarefas necessárias para assegurar o cumprimento das atribuições municipais do Departamento de Serviços Públicos e que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem fixados. -----

Para o desempenho das funções descritas, os candidatos deverão apresentar como grau académico, licenciatura em Engenharia Mecânica (área CNAEF: 521 – Metalurgia e Metalomecânica), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, e com inscrição válida como membro efetivo na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos com competências para praticar atos de engenharia.

Segundo: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e os previstos nos artigos 17 e 18.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 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 LGTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: **Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Avaliação Psicológica (AP).** -----

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 para cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: **Prova Teórica de Conhecimentos (PTC), Avaliação Psicológica (AP) e Avaliação Curricular (AC).** -----

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 Teórica de Conhecimentos (PTC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a



capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será realizada individualmente e terá a forma escrita de natureza teórica, com a duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla versando sobre conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminada: -----

I – Conhecimentos Gerais: -----

Tema 1 – Relação Jurídica de Emprego Público e Disciplina: -----

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

Tema 2 – Código do Procedimento Administrativo (CPA): -----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, publicado em Diário da República, I série, n.º 4 de 7 de janeiro, na sua atual redação; ---

Tema 3 - Código dos Contratos Públicos (CCP): -----

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 19 de janeiro, na sua atual redação; -

Tema 4 - Carta de Ética da Administração Pública e Código de Conduta do Município de Loulé: -----

- Aviso n.º 6869/2020, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 79 de 22 de abril (<https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>) -----

II – Conhecimentos Específicos: -----

Tema 1 – Legislação e prescrições técnicas inerentes às funções e área de qualificação: -----

- Portaria n.º 222/2008 de 05/03, que redefine o regime de dispensa e isenção de uso de tacógrafo em vários transportes, na sua atual redação; -----
- Decreto-Lei n.º 132/2017 de 22/10, que fixa os pesos e as dimensões máximos autorizados para os veículos em Circulação, transpondo a Diretiva (UE) n.º 2015/719, na sua atual redação; -----
- Decreto-Lei n.º 144/2012 de 11/07, que aprova o regime de inspeções técnicas de veículos a motor e seus reboques, transpondo a Diretiva n.º 2010/48/UE, da Comissão, de 5 de julho, que adapta ao progresso técnico a Diretiva n.º 2009/40/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, na sua atual redação; -----

Os diplomas legais simples e manuais técnicos poderão ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotados/comentados, podendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos eletrónicos ou computadorizados (ex: calculadoras, tablets, pc, etc.). Compete aos candidatos verificarem as alterações e retificações ocorridas até à data da convocatória para a referida prova de conhecimentos. Será assegurado para efeitos de correção da prova de conhecimentos escrita, o anonimato dos candidatos submetidos. A ponderação desta prova para a valoração final é de 70%, para os candidatos abrangidos no ponto II na presente ata, sendo atribuída a classificação numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----



2. A Avaliação Psicológica (AP) 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 referência o perfil das competências previamente definido, considerado essencial para o posto de trabalho em causa. A aplicação deste método é efetuada por empresa especializada pública ou, quando se fundamente essa impossibilidade, por entidade privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a avaliação será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica pode comportar mais do que uma fase, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula final dos métodos de seleção e é eliminatória para os candidatos com menção de Não Apto. -----

3. Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente analisar a qualificação dos candidatos, através da 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 para os candidatos abrangidos no ponto I e 30% para a valoração final para os candidatos abrangidos no ponto II na presente ata, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo da candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. 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 que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

Para candidatos abrangido pelo ponto I: $AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,20 + EP \times 0,50 + AD \times 0,10$. -----

Para candidatos abrangido pelo ponto II: $AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,15 + EP \times 0,65$. -----

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP, AD) integrante deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos. -----

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

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

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (Licenciatura em **Engenharia Mecânica – área CNAEF: 521 – Metalurgia e Metalomecânica** ou grau superior), nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea c) da LGTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária



por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de Técnico Superior. -----

Licenciatura Pré-Bolonha/ Licenciatura com Mestrado Integrado – 16 valores -----

Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores -----

Doutoramento – 20 valores -----

3.2. 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. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, e que a duração da formação esteja expressa em dias, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas. Não serão aceites ações cuja duração não seja inequivocamente comprovada. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

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

Ações de formação com duração ≤ 35 horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração > 35 horas e ≤ 70 horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração > 70 horas e ≤ 120 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 120 horas e ≤ 150 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 150 horas e ≤ 200 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 200 horas e ≤ 250 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 250 horas – 20 valores -----

3.3. 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:-----

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 – 4 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento igual ou superior a 2 e inferior a 6 anos – 8 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de



trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento igual ou superior a 6 e inferior a 10 anos – 12 valores. ---
Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento igual ou superior a 10 e inferior a 14 anos – 14 valores --
Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento igual ou superior a 14 e inferior a 16 anos – 16 valores --
Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento igual ou superior a 16 e inferior a 18 anos – 18 valores --
Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina a reserva de recrutamento igual ou superior a 18 anos – 20 valores -----

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

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao período correspondente aos 2 últimos ciclos avaliativos, em que o candidato exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, e que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo candidato ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, convertidas à escala de 0 a 20 valores, de acordo com: -----

- Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
- Desempenho Adequado – 14 valores; -----
- Desempenho Relevante – 18 valores; -----
- Desempenho Excelente – 20 valores. -----

O resultado deste fator será obtido através da média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ciclo. ----
Aos candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe sejam imputáveis (devidamente comprovados), relativa ao período a considerar ou a algum dos ciclos de avaliação, será, de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, sendo atribuída a classificação de 10 valores. -----

4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, de acordo com um guião entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Considera-se para o efeito as seguintes competências:-----

- A – Orientação para o Serviço Público; -----
- B – Planeamento e Organização; -----
- C – Trabalho em equipa, comunicação e cooperação; -----



D – Iniciativa e autonomia; -----

E – Sentido Crítico e responsabilidade; -----

F – Orientação para resultados; -----

G - Relacionamento Interpessoal; -----

A cada competência é atribuída uma valoração numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências, representando uma ponderação de 30% da avaliação final para os candidatos abrangidos no ponto I na presente ata. Reveste-se de carácter eliminatório para classificações inferiores a 9,50 valores. -----

Quarto: A classificação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação das seguintes fórmulas conforme o caso: -----

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

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

Sendo: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PTC = Prova Teórica de Conhecimentos; -----

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 fundamentada, designadamente atendendo ao número elevado de candidaturas ou o 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 enunciados 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; -----

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios, procede-se ao desempate da seguinte forma: -----

i) 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 procedimento concursal; -----

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

iii) Candidato com a mais elevada classificação final de habilitação académica; -----

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

a) Os/as candidatos/as devem estar habilitados/as com carta de condução para a categoria B; -----

b) O local de trabalho será na área do concelho de Loulé; -----

c) Os candidatos deverão apresentar documento comprovativo da inscrição válida como membro efetivo na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos; -----

Nos termos do disposto do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89 de 02 de Maio, 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. -----

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

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: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

(Joaquim Manuel Pires de Sousa Barros)

(Célia Fernandes Brás)

(Ana Carina Pereira de Carvalho Galvão dos Santos)