CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA n.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (electricista), para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar à Divisão de Conservação e Manutenção do Edificado. ----------

Data da Reunião: 18 de maio de 2022. ----------

Local: Sala de Reuniões do Departamento de Obras e Gestão de Infraestruturas Municipais. ----

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

Membros presentes: Presidente, Joaquim Manuel Pires Farrajota Ponte, Diretor do Departamento de Obras e Gestão de Infraestruturas Municipais; Primeiro Vogal Efetivo, António Miguel dos Santos da Cruz, Chefe de Divisão de Conservação e Manutenção do Edificado e o Segundo Vogal efetivo, Francisco Manuel Vairinhos Lima, Técnico Superior. --------

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 aos postos de trabalho a preencher corresponde o desempenho das tarefas 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 correspondente o grau um de complexidade funcional, na carreira/categoria de assistente operacional, compreendendo as seguintes funções e competências: ----------

- Proceder a vistorias periódicas ao parque imobiliário municipal, zonas de lazer, rede de iluminação do Município e equipamentos, assegurando por administração direta a sua conservação, manutenção e beneficiação; ----------
- Garantir o controlo e manutenção da sinalização luminosa automática e de tráfego; ----------
- Prestar apoio técnico e logístico as diversas unidades operacionais desta Autarquia, Juntas de Freguesia, e a outras Entidades quando tal seja objecto de protocolo ou, excepcionalmente, por determinação do Presidente da Câmara ou do Vereador com competência delegada; -------

- Colaborar na elaboração e atualização do cadastro das instalações elétricas geridas pela DCME; ----------

- Como outros requisitos deverão os candidatos ser possuidores de carta de condução de ligeiros. ----------

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 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação. ----------

----------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 caraterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato/a 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 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 caraterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: ----------

Prova de Conhecimentos de Natureza Prática (PCNP), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). ----------

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 de Conhecimentos de Natureza Prática (PCNP)**, será de realização individual numa única fase de natureza prática com a duração máxima de 45 minutos. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados directamente 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 actividades caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento. A ponderação desta prova para a valoração final é de 45%, sendo atribuída a classificação numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas. ----------

A Prova de Conhecimentos de Natureza Prática 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, execução de trabalhos de verificação de redes eléctricas em BT, leitura e interpretação de circuitos elétricos simples, montagem de quadro elétrico com comutador e automático de escada, etc. ----------

A Prova de Conhecimentos de Natureza Prática 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 45% 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 c) 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. ----------

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, valorizando-se o desempenho de 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: ----------

Qualquer tipo de experiência profissional não relacionada com as atribuições, competências ou actividades 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 actividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento (superior a 2 anos e inferior a 4 anos) – 8 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 4 anos) – 10 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 a reserva de recrutamento – 12 valores; ----------

Com experiência profissional superior a 2 e inferior a 4 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento – 14 valores; ----------

Com experiência profissional superior a 4 e inferior a 6 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento – 16 valores; ----------

Com experiência profissional superior a 6 e inferior a 10 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento – 18 valores; ----------

Com experiência profissional superior a 10 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento – 20 valores; ----------

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

Neste fator, será ponderada a avaliação de desempenho atribuídas nos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o 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 de desempenho atribuídas a cada ano: ----------

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 (devidamente comprovada) é atribuída a valoração de 10,00 valores no fator Avaliação de Desempenho. ----------

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, considerando para o efeito as seguintes competências: ----------

A - Conhecimentos Especializados e experiências (20%); ----------

B - Trabalho de Equipa e Ponderação (20%); ----------

C - Iniciativa e Autonomia (20%); ----------

D - Orientação para o Serviço Público (20%); ----------

E - Organização de Recursos (20%); ----------

Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e será valorada com a fórmula **EAC** = Ax0,2 + Bx0,2 + Cx0,2 + Dx0,2 + Ex0,2. ----------

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 30% para a valoração final, 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. ----------

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

Ausência de conhecimento/experiência, formação - 4 valores; ----------

Poucos conhecimentos/experiência, formação - 8 valores; ----------

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

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

Elevado grau de conhecimentos/experiência, formação - 20 valores. ----------

4.2. 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. ----------

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

Atitude desadequada – 4 valores; ----------

Atitude pouco adequada – 8 valore;: ----------

Atitude adequada – 12 valores; ----------

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

Atitude excelente – 20 valores. ----------

4.4. 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, sendo valorada da seguinte forma: Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final 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. ----------

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 no ponto I - CF = (0,45 x AC) + (0,25 x EAC) + (0,30 x EPS); ----------

Candidatos/as enquadrados no ponto II - CF = (0,45 x PCNP) + (0,25 x AP) + (0,30 x EPS). ---------

Em que: ----------

CF = Classificação Final; ----------

AC = Avaliação Curricular; ----------

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

PCNP = Prova de Conhecimentos de Natureza Prática; ----------

AP = Avaliação Psicológica; ----------

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. ----------

Quinto: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, 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/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou fases ou não compareçam 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 atual redação. 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 caraterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento; ----------

ii) Candidato com habilitação académica mais elevada. ----------

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 temos 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. ----------

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, na sua redação atual; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril; na sua atual redação, Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. ----------

O Júri

(Joaquim Manuel Pires Farrajota Ponte)

(António Miguel dos Santos da Cruz)

(Francisco Manuel Vairinhos Lima)