



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 com vista ao preenchimento de 01 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciaturas na área de estudo 86 – serviços de segurança, especificamente licenciaturas profissionais exigível aos técnicos responsáveis pela especialidade da Segurança Integrada nomeadamente em Engenharia especialista em segurança; Engenharia eletrotécnica; Engenharia técnica de energia e sistemas de potência; Engenharia técnica de eletrónica e de telecomunicações, destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar ao Serviço Municipal de Proteção Civil, Segurança e Florestas. -----

Data da Reunião: 28 de novembro de 2024. -----

Local: Sala de reuniões do Serviço Municipal de Proteção Civil -----

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

Membros presentes: Presidente João Miguel Sousa Matos Lima, Diretor do Serviço Municipal de Proteção Civil, Segurança e Florestas; segunda vogal efetiva Diane Gonçalves Carmo, Técnica Superior da carreira Técnico Superior e o primeiro vogal suplente Paulo Jorge Madeira Guerreiro, Técnico Superior da carreira 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, 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 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, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de técnico superior, designadamente: acompanhamento técnico especializado e monitorização da Central de Receção e Monitorização de Alarmes – CRMA (Lei n.º 46/2019, de 8 de julho), elaboração de pareceres, apoio e fiscalização aos projetos de segurança integrada das infraestruturas municipais;



acompanhamento técnico na implementação de novos Sistemas Automáticos de Detecção e Intrusão (SADIR), Sistema Automático de Detecção de Incêndios (SADI) e Sistemas e Vídeo Vigilância; resolução de pedidos de intervenção na área da segurança integrada; acompanhamento dos pedidos de assistência na área da segurança integrada; visitas técnicas aos sistemas instalados na nossa autarquia para conhecimento e preenchimento dos relatórios de assistências; executar serviços de resposta e intervenção relativamente a Alarmes, Vídeo Vigilância e outros sistemas de segurança; elaboração de estudos, planos de segurança e projetos de sistemas de segurança integrada e outros sistemas de segurança com interesse para o município; acompanhamento técnico e monitorização de sistemas de segurança em eventos ou atividades municipais; emitir propostas e pareceres técnicos; participar em ações de fiscalização, auditorias e peritagens; promover ações de prevenção no âmbito da segurança contra incêndios em edifícios municipais; colaborar na implementação das medidas de auto proteção no âmbito da segurança contra incêndios em edifícios e espaços municipais; organizar e promover ações sobre a organização e gestão da emergência no âmbito da segurança contra incêndios; Apreciação de projetos e medidas de autoproteção, realização de vistorias e inspeções das condições de segurança contra incêndio em edifícios (SCIE) de edifícios e recintos; participar em outras ações e o exercício de outras atividades para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas atividades inerentes à área. -----

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 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), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), complementado com Prova Escrita de Conhecimentos (PEC). -----

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 Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP), complementado com Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

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 Escrita de Conhecimentos (PEC)**, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A ponderação desta prova para a valoração final é de 30% para os candidatos do ponto I e 70% para os candidatos do ponto II. -----

A prova será realizada individualmente, 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 terá a forma escrita, natureza teórica, efetuada em suporte em papel, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, pergunta direta ou de desenvolvimento, versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados: -----

Tema 1 - Conhecimento da Língua Portuguesa; -----

Tema 2 - Constituição da República Portuguesa; -----

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto (versão atualizada) -----

Tema 3 - Código do Procedimento Administrativo; -----

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro. -----

Tema 4 - Relação jurídica de emprego público, ética e conduta: -----

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. -----

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



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

Tema 5 - Estrutura dos Serviços Municipais;

Regulamento de Organização e Estrutura dos Serviços do Município de Loulé, publicado no Diário da República II série, n.º 245, de 21 de dezembro de 2021 (Despacho n.º 12445/2021).

Tema 6 – Temas específicos e necessários para o posto de trabalho requerido:

Requisitos técnicos dos equipamentos, funcionamento e modelo de comunicação de alarmes Portaria n.º 106/2015, de 13 de Abril de 2015; Requisitos e o procedimento de registos, na Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública (PSP), das entidades que procedam ao estudo e conceção, instalação, manutenção ou assistência técnica de material e equipamento de segurança ou de centrais de alarme - Portaria n.º 105/2015, de 13 de Abril de 2015; Requisitos técnicos dos equipamentos, funcionamento e modelo de comunicação de alarmes - Portaria n.º 273/2013, de 20 de agosto de 2013; Estudo e conceção, instalação, manutenção ou assistência técnica de material e equipamento de segurança ou de centrais de alarme - Portaria n.º 272/2013, de 20 de agosto de 2013; Regulamentação a ligação às forças de segurança, PSP e GNR, de equipamentos de segurança contra roubo ou intrusão que possuam ou não sistemas sonoros de alarme instalados em edifícios ou imóveis de qualquer natureza - Decreto-Lei 297/99, de 4 de Agosto de 1999; Instalação e utilização de dispositivos e centrais de alarme - Portaria n.º 122/92 de 27 de Fevereiro de 1992; Modelo de avisos e simbologia da utilização de câmaras de vídeo pelas forças e serviços de segurança em locais públicos de utilização comum - Portaria n.º 373/2012, de 16 de Novembro de 2012; Regime do exercício da atividade de segurança privada e da autoproteção - Lei n.º 46/2019, de 08 de julho; Requisitos Técnicos mínimos das Câmaras Fixas e Portáteis de Videovigilância - Portaria n.º 372/2012, de 16 de Novembro de 2012; Condições em que devem ser utilizados os meios de vigilância à distância no local de trabalho - artigo 20.º - Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009; utilização e o acesso pelas forças e serviços de segurança e pela Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil a sistemas de videovigilância para captação, gravação e tratamento de imagem e som, revogando a Lei n.º 1/2005, de 10 de janeiro - Lei n.º 95/2021, de 29 de dezembro. No âmbito da Segurança Contra Incêndios em Edifícios o Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro e a Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro na sua atual redação.

A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, apenas em suporte de papel, desde que não anotada.



2. 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 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. -----

3. 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 40% para a valoração final para os candidatos abrangidos pelo I do ponto segundo da presente ata.-----
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 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: -----

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

Os candidatos/as deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (licenciatura em Engenharia especialista em segurança; Engenharia eletrotécnica; Engenharia técnica de energia e sistemas de potência; Engenharia técnica de eletrónica e de telecomunicações) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea c) 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 e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal habilitado com o grau de licenciatura ou superior. -----

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

Licenciatura Pós-Bolonha sem mestrado integrado – 12 valores -----

Licenciatura Pré-Bolonha / Licenciatura com Mestrado Integrado – 14 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 posto de trabalho a preencher, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

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

Ações de formação com duração \leq 70 horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 70 horas e \leq 150 horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 150 horas e \leq 300 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 300 horas e \leq 450 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 450 horas e \leq 600 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 600 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 -----

3.3. 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 caracterizadora 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: -----

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

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

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

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 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; -----

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 caracterizadoras 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 – 12 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 comprovados) é atribuída a valoração de 10,00 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

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 - Orientação para o serviço Público; -----

B- Orientação para a segurança; -----



C - Gestão do conhecimento; -----

D - Análise crítica e resolução de problemas; -----

E - Iniciativa; -----

F - Orientação para os resultados -----

G - Organização, planeamento e gestão de projetos; -----

Quarto: A classificação final dos candidatos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, 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 - $CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times PEC)$ -----

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

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PEC = Prova Escrita 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 enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato 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 n.º 233/2022 de 9 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

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

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



iii) 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. -----

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

- a) Os candidatos devem estar habilitados com carta de condução, categoria B. -----
- b) O exercício das funções requer disponibilidade para integrar a escala de prevenção/intervenção do Serviço Municipal de Proteção Civil de Segurança e Florestas / Gabinete de Vigilância e Proteção do Património. -----
- c) O exercício de funções requer o uso de fardamento. -----
- d) 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 no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidato/a 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 exercer a função. -----

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. -----

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; Portaria 214/2024/1 de 20 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----



O Júri

(João Miguel Sousa Matos Lima)

(Diane Gonçalves Carmo)

(Paulo Jorge Madeira Guerreiro)

REVISÃO DE GESTÃO	
DE PESSOAS	
Assiduidade	<input type="checkbox"/>
Vacimentos	<input type="checkbox"/>
Formação	<input type="checkbox"/>
Cadastro	<input type="checkbox"/>
Apoio à Div.	<input type="checkbox"/>
Outro	<input checked="" type="checkbox"/>
Despacho:	
	D. Fatima
	12/12/24