



Definição de critérios

Procedimento concursal comum para ocupação de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, na modalidade de vínculo de emprego público por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a afetar ao Serviço Municipal de Proteção Civil Segurança e Florestas. -----

Data da Reunião: 7 de abril de 2025. -----

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

Hora de abertura dos trabalhos: 15 horas. -----

Membros presentes: Presidente João Miguel Sousa Matos Lima, Diretor do Serviço Municipal de Proteção Civil, Segurança e Florestas; primeiro vogal Hugo André Nunes Guerreiro, Técnico Superior da Divisão de Proteção Civil e segundo vogal Diane Gonçalves Carmo, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Pessoas. -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos a preencher os postos de trabalhos 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 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 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de assistente técnico, assim como o desempenho de funções na Central de Receção e Monitorização de Alarmes e Videovigilância e no apoio ao Serviço de Ronda Móvel do Gabinete de Vigilância e Proteção do Património integrado no Serviço Municipal de Proteção Civil Segurança e Florestas do Município de Loulé, designadamente: -----

Funções de operação de receção e monitorização de sinais de alarme e de videovigilância na Central de Receção e Monitorização de Alarmes do Município de Loulé; Executar serviços de resposta e intervenção relativamente a Sistemas Automáticos de Detecção e Intrusão (SADIR), Sistema Automático de Detecção de Incêndios (SADI) e Sistemas e Vídeo Vigilância; Vigiar, controlar e proteger pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, bem como prevenir a prática de crimes; Operar sistemas de informação e telecomunicações que equipam as centrais de monitorização de sistemas de Alarme e Videovigilância; Realização de serviço de Ronda Móvel; Apoio à gestão e resposta a ocorrências dentro das competências da lei da segurança privada; Elaborar e registar de dados e atividade exercida conforme as normas em vigor; Resolução de pedidos de intervenção na área da segurança integrada; Cooperar e colaborar nas ações que concorram para a salvaguarda



de pessoas e bens e operar sistemas de informação e telecomunicações que equipam as centrais de comunicação de proteção civil.-----

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). -----

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 de Conhecimentos (PC) 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 de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A ponderação desta prova para a valoração final é de 100%. -----

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 de Conhecimentos **(PC)** será realizada em duas fases, a primeira com a forma escrita e natureza teórica **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** e a segunda com a forma oral e de simulação, **Prova Simulada de Conhecimentos (PSC)**. A prova de conhecimentos será avaliada do seguinte modo: -----

$PC = (PEC + PSC) / 2$ -----

1.1. – A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) será realizada individualmente, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valorização até às centésimas. A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 60 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, de desenvolvimento e de pergunta direta, versando sobre os conteúdos, temáticas e a legislação abaixo discriminada.



A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, apenas em suporte de papel, desde que não anotada. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. -----

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

Tema 2 – 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 4 – 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 5 - Conhecimentos sobre o sistema de Segurança Interna e Administração Interna: -----

Lei n.º 53/2008 de 29 de Agosto; Decreto-Lei n.º 126-B/2011 de 29 de Dezembro.-----

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

Conhecimentos sobre o regime jurídico da atividade de segurança privada: Lei n.º 46/2019 de 8 de julho; Portaria n.º 273/2013 de 20 de agosto modificada pela Portaria n.º 292/2020 de 18 de dezembro; Portaria n.º 106/2015 de 13 Abril; Portaria n.º 114/2015 de 24 de abril modificada pela Portaria n.º 304/2021 de 17 de dezembro; Portaria n.º 102/2014 de 15 de maio modificada pela Portaria n.º 292/2020 de 18 de dezembro de 2020; Portaria n.º 135/99, de 26 de Fevereiro modificada pela Portaria n.º 273/2013 de 20 de agosto e pela Portaria n.º 292/2020 de 18 de dezembro;-----

1.2. – A Prova Simulada de Conhecimentos (PSC) será de realização individual, numa única fase com a forma oral e simulação com a duração máxima de 45 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas. 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 necessárias ao exercício das atribuições, competências e/ou atividades caracterizados dos postos de trabalho em recrutamento. -----

A Prova de Simulação 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 dos postos de trabalho em causa, designadamente, manuseamento e utilização dos equipamentos rádio, telefone e meios informáticos. -----

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 30% 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/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:-----

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

Os candidatos/as deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 2 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 12ºano de escolaridade ou superior. -----

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

Habilitações académicas de grau exigido para o posto de trabalho (12ºano de escolaridade) – 15 valores -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido (bacharelato/licenciatura ou grau superior) – 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 ≤ 14 horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 60 horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 140 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 140 horas e ≤ 300 horas – 16 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. -----

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: -----

Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho - 8 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento até 2 anos – 10 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 2 e inferior a 6 anos – 12 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 6 e inferior a 10 anos – 14 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 10 e inferior a 15 anos – 16 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 15 e inferior a 19 anos – 18 valores. -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o recrutamento superior a 19 anos – 20 valores. -----

3.4. 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 10,00 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 - Gestão do conhecimento -----

C- Tomada de decisão -----

D – Orientação para a segurança -----

E - Iniciativa -----

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

Candidatos/as enquadrados/as no ponto II - $CF = (0,100 \times PC)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PC = Prova 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 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/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 n.º 233/2022 de 9 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

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

ii) Candidato/a 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 o regime de trabalho por turnos de caráter permanente e total, com os seguintes horários: 00h-08h, 8h-16h, 16h-24h. -----

c) O exercício de funções requer o uso de fardamento credenciado. -----

d) Os candidatos deverão no ato da candidatura apresentar atestado médico comprovativo da robustez física para o exercício das funções a desempenhar; -----

e) Os candidatos deverão no ato da candidatura apresentar o registo criminal que ateste que podem de exercer a atividade de segurança privada nos termos da lei. -----

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. -----



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. -----

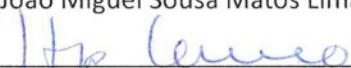
Todas as deliberações foram tomadas, na forma de votação nominal e por unanimidade. -----

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. -----

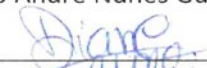
O Júri



(João Miguel Sousa Matos Lima)



(Hugo André Nunes Guerreiro)



(Diane Gonçalves Carmo)

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	
Assiduidade	☐
Vencimentos	☐
Formação	☐
Cadastro	☐
Apoio à Div.	☐
Outro	☒
Despacho:	
Recrutamento	
10/4/25	