



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho – Carreira/Categoria de Técnico Superior – Área Funcional de Engenharia Mecânica – Ref. 3/2022

Ao nono dia do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e dois, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas 14:00 horas, reuniram-se: Cláudio Miguel Messias do Espírito Santo, na qualidade de Presidente do Júri, Bruno Jorge cabrita Gonçalves, 1.º vogal e Paulo Jorge Paulino Paias, 2.º vogal, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 28/DRH/2022, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e selecionar os temas a abordar, nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Funções inerentes ao posto de trabalho: Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão sobre assuntos relacionados com as atribuições e competências do serviço Parque Automóvel, designadamente no domínio da manutenção, reparação e conservação das viaturas automóveis, máquinas e equipamentos mecânicos do Município. Acompanha, controla e procede à avaliação técnica da execução de trabalhos a desenvolver no âmbito de exploração e manutenção de viaturas, máquinas e equipamentos, propondo as medidas de reajuste reveladas necessárias; elabora estudos de diagnóstico de situação, identificando tendências de desenvolvimento das atividades realizadas, contabilizando as técnicas e métodos necessários ao funcionamento de serviços de exploração e manutenção de viaturas, máquinas e equipamentos; acompanha, controla e procede à avaliação técnica de sinistros de viaturas, máquinas e equipamentos; controla consumos de viaturas; trabalha com sistemas de gestão de frota, leitura e análise de dados dos tacógrafos digitais e analógicos e sistema de gestão de custos/manutenção; estuda, orienta e concretiza ações de segurança e higiene no trabalho; procede à elaboração das condições técnicas para aquisição de viaturas, máquinas e equipamentos, e para a realização de trabalhos de conservação e ou reparação destes. Em virtude de ser detentor da qualidade de membro efetivo da respetiva ordem profissional legalmente aprovada, pode executar as tarefas e exercer as funções que sejam permitidas pelo normativo estatutário e/ou ético em vigor na mesma.

Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia Mecânica

Nestes termos, o júri deliberou por **unanimidade**, o seguinte:

Primeiro — Métodos de Seleção

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios complementados, de acordo com o art.º 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo de **Entrevista Profissional de Seleção**.

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências — para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica — para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 12-A, de 11 de janeiro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Segundo - 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.

A prova de conhecimentos de conteúdo de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, com consulta em suporte de papel não anotado pelo próprio, numa só fase, tendo a duração de 90 minutos. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada.

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Legislação geral comum:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do trabalho em Funções Públicas;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (férias e faltas), na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime jurídico das Autarquias Locais
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos (CCP)
- Código de Ética do Município de Lagoa (Algarve)

Conhecimentos Específicos

- Decreto-Lei n.º 70/2016, de 3 de novembro – Executa na ordem jurídica nacional interna o disposto no Regulamento (CE) n.º 1222/2009, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2009, relativo à rotulagem dos pneus no que respeita à eficiência energética e a outros parâmetros essenciais.
- Decreto-Lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro, na sua redação atual – Regime de gestão de fluxos específicos de resíduos;
- Decreto-lei n.º 90/2010, de 22 de julho, conjugado com o despacho n.º 1859/2003, de 12 de junho que regulamenta a Instalação, Funcionamento, Reparação e Alteração de Equipamentos sob Pressão.

Terceiro - Avaliação Curricular:

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros.

- Habilitações Académicas — HA;
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional — EP;

De acordo com a seguinte fórmula.

$$AC=(HA + FP + 2EP)/4$$

Em que:

- **Habilitações Académicas (HA):**

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura ou	

Curso Superior)	14 valores
Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	16 valores
Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

- **Formação Profissional (FP)**: A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

- **Experiência Profissional (EP)**: Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem experiência profissional ou = a 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos	12 valores
Experiência > a 4 anos e até 5 anos	16 valores
Experiência > a 6 anos e até 10 anos	18 valores
Experiência > a 10 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes 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 nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto - 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. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 Valores
Reduzido	8 Valores
Suficiente	12 Valores
Bom	16 Valores
Elevado	20 Valores

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva



ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e autonomia
4. Responsabilidade e compromisso com o Serviço
5. Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades

A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.:

Sexto: Entrevista Profissional de Seleção:

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A – Interesse e Motivação Profissionais
- B – Capacidade de Expressão e Comunicação
- C – Sentido de Organização
- D – Capacidade de Relacionamento
- E – Conhecimento Prático sobre as funções a exercer

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação Qualitativa	Avaliação Quantitativa
Insuficiente	4 Valores
Reduzido	8 Valores
Suficiente	12 Valores
Bom	16 Valores
Elevado	20 Valores

E de acordo com a seguinte fórmula.

$$EPS = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$

Sétimo: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = 40\% PC/AC + 30\% AP/EAC + 30\% EPS$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, nomeadamente:

- 1.º Trabalhador que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- 2.º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:


- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção;
- 2.º Candidato que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei ou regulamento.

Oitavo: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato 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 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nono: Nos termos da alínea a), do n.º 2, do art.º 17.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 16:30 horas, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

O Presidente do Júri: 

O Primeiro Vogal: 

O Segundo Vogal: 

