



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 Assistente Operacional - Área Funcional de Calceteiro - Ref.º 8/2022**

Aos seis dias do mês de junho do ano dois mil vinte e dois, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas 14.30 horas, reuniram-se: José Pereira da Fonseca, Dirigente intermédio de 3º grau das Obras Municipais, na qualidade de Presidente do Júri; Cláudio Miguel Messias do Espírito Santo, Dirigente Intermédio de 4.º Grau da Eletricidade; e Joaquim José Alfarrobeiras Martins, Encarregado Operacional das Obras Municipais, na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 70/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: Desenvolve as funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau de complexidade variável, emanadas dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o bom funcionamento dos serviços; Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Entre outros trabalhos ou funções, diversos e inerentes ao serviço onde está afeto, que lhe possam ser destinados pela chefia reveste e repara pavimentos, assentando calçada, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra tais como calçada à portuguesa, granito, cimento e ou pedra calcária servindo-se de um martelo de passeio; auxilia nas tarefas relacionadas com alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento; Responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Respeita as normas de proteção do ambiente, segurança higiene e saúde no trabalho, utilizando o equipamento de proteção individual em uso no local de trabalho. -----

Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1 de acordo com o previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 34.º da LTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, havendo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por experiência profissional na área de atividade. -----

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

**Primeiro — Métodos de Seleção**

Nos termos do n.º 1 do artº 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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. ....

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/2021, de 11 de janeiro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório. ....

#### **Segundo - Prova de Conhecimentos**

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será oral, de realização individual, de natureza prática e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. ....

Apresenta-se em seguida a legislação indicada, devendo 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: .....

- Código de Ética do Município de Lagoa. ....

- Lei n.º 35/2014, de 20/06, que aprova em anexo a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, na parte respeitante a Férias e Faltas, Direitos e Deveres. ....

#### **Terceiro - Avaliação Curricular:**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. 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
Habilitações legalmente exigíveis para o posto de trabalho	12 valores
Habilitações superiores às legalmente exigíveis, até ao nível secundário	16 valores
Habilitações superiores que confirmam grau de licenciatura ou superior	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. -----  
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 elou 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 > 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, 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. 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 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, através de uma relação interpessoal, 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. Realização e Orientação para resultados
2. Conhecimentos e Experiência
3. Organização e Método de Trabalho
4. Adaptação e Melhoria contínua
5. Responsabilidade e compromisso com o Serviço
6. Orientação para a Segurança

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:** 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: -----

$$OF = 70\% PC/AC + 30\% AP/EAC$$

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

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 125-A/2019, de 30 de abril, nomeadamente: -----

- 1.º Trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado; -----
  - 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 Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos de seleção seguintes.

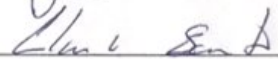
**Setimo:** Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

**Oitavo:** Nos termos da alínea a), do n.º 2, do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 15.00 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: 