



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 três postos de trabalho - Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Área Funcional de Motorista de Transportes Coletivos- Unidade Orgânica Gestão de Parque de Máquinas e Viaturas- Ref.ª 2025/08

Aos vinte e dois dias do mês de Setembro do ano dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas dez horas, reuniram-se: Rui Pedro da Costa Azevedo, na qualidade de Presidente do Júri, Angelina Victória Santos Perry da Câmara e Carlos Alberto Guerreiro na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 176/DRH/2025, 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 do n.º 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

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; Entre outros trabalhos ou funções, diversos e inerentes ao serviço onde está afeto, que lhe possam ser destinados pela chefia, conduz veículos ligeiros e pesados, veículos de transportes coletivos, transporte de diversos materiais, mercadorias de acordo com as necessidades do serviço; No âmbito do transporte de utentes, presta atenção à segurança e à comodidade dos passageiros; No final do dia procede à arrumação da viatura em local destinado para esse efeito; Recebe diariamente, o serviço para o dia seguinte, é responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção, limpeza e reparação dos mesmos; Respeita e faz respeitar 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, e a carta de condução adequada às funções do posto de trabalho (Categoria D e D1).-----

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação. -----

Assim, considerando que: -----

Nos termos do n.º 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, complementados neste procedimento com o método de seleção facultativo Avaliação Curricular: -----

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, Avaliação Psicológica e Avaliação Curricular — para os restantes candidatos. -----

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

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. 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 num dos métodos ou fases e ainda os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. -----

O júri deliberou, por unanimidade, relativamente aos métodos de seleção, o seguinte: -----

Primeiro - 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 o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

1. A prova de conhecimentos reveste a forma oral técnico-prática, de realização individual, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

2. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. -----

3. A prova será constituída por duas partes autónomas: conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e conhecimentos técnicos inerentes às áreas de atuação, considerando o elenco de conhecimentos descritos no respetivo perfil de competências; -----

4. A duração da PC será de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 90 (noventa) minutos, para os candidatos com deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para

a sua realização. -----

5. Os candidatos devem ser convocados, pelas vias legalmente previstas, a apresentarem-se no local e respetiva sala, 15 minutos antes da hora agendada para o início da PC, sendo concedida a tolerância de 10 minutos por atraso, após o respetivo início. -----

6. A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 10 minutos sobre o início da Prova. -----

7. Não permitir a entrada na sala, após o início da PC. -----

8. Aprovar as seguintes temáticas: -----

- Lei n.º 13/2006, de 17 de abril, na redação atual;
- Regulamento (CE) n.º 561/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de março de 2006;
- Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Código de Ética do Município de Lagoa.

Segundo - Avaliação Curricular: -----

Visa analisar 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 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; -----
- Avaliação de Desempenho – AD. -----

De acordo com a seguinte fórmula.

$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$ -----

Em que:: -----

- **Habilitações Académicas (HA):** -----

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

Habilitações Académicas	Valoração
4.º Ano de Escolaridade ^{a)} -----	12 valores
6.º Ano de Escolaridade ^{b)} -----	16 valores
9.º Ano de Escolaridade ^{c)} -----	18 valores
12.º Ano de Escolaridade ^{c)} -----	20 valores

a) Decreto-Lei n.º 42994, de 28 de maio 1960;

b) Decreto-Lei n.º 4/78, de 11 de janeiro;

c) Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, Lei de Bases do Sistema Educativo;

d) Ana Letivo 2009/2010 – Alunos matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até 18 anos (Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua atual redação).

- **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 entre 91 a 100 horas -----	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas -----	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. -----

- Avaliação do Desempenho (AD): Relativa aos três últimos anos/biênios, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, a valorar do seguinte modo: -----

AVALIAÇÃO DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Excelente/Desempenho Excelente -----	20 valores
Muito Bom/Desempenho Relevante -----	15 valores
Bom/Desempenho Adequado -----	12 valores
Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato -----	10 valores
Necessita Desenvolvimento/Desempenho Inadequado -----	0 valores
Com avaliação de desempenho pela execução de atividades ou competências que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar -----	0 valores

Terceiro - 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 das menções qualitativas de Apto e Não Apto. -----

Quarto - 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. A competência 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 o serviço Público; -----
2. Orientação para os resultados; -----
3. Orientação para a mudança e inovação; -----
4. Orientação para a colaboração; -----
5. Orientação para a segurança; -----
6. Análise crítica e resolução de problemas; -----

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: -----

Nível Classificativo	Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 6 competências
16 – Bom	Em 4 ou 5 competências
12 – Suficiente	Em 3 competências
8 – Reduzido	Em 2 competências
4– Insuficiente	Em 0 ou 1 competência

Quinto: 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: -----

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

$$OF = 70\% AC + 30\% EAC$$

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 como preferenciais por lei. -----

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: -----

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção; -----
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos. -----

Sexto: 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.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas onze 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:

Rui Pedro da Costa Azevedo

O Primeiro Vogal:

Luís Carlos Correia

A Segunda Vogal:

[Assinatura]