



**Definição de critérios do Procedimento concursal n.º 18/2025**

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na mobilidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 08 (oito) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, destinados a pessoas candidatas com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar à Unidade Operacional de Espaços Verdes e Jardins. -----

**Data da Reunião:** 01 de outubro de 2025. -----

**Local:** Divisão de Espaços Verdes e Mobiliário Urbano e Jardins. -----

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

**Membros presentes:** Presidente Joaquim Manuel Pires Sousa Barros, Diretor de Departamento de Serviços Públicos; Primeiro Vogal Efetivo Mário André Domingos Ferreira, Chefe de Unidade Operacional de Espaços Verdes e Jardins e Segundo Vogal Efetivo Luis Miguel Ameixa Inácio, Chefe de Divisão de Espaços Verdes e Mobiliário Urbano e Jardins. -----

**Ordem de trabalhos:** -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de pessoas candidatas 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 aos postos de trabalho a preencher corresponde o desempenho das funções previstas no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente: -----

- Preparação dos terrenos para as sementeiras e plantações, cortes de relva, adubações e tratamento fitossanitários para combate às pragas e doenças vegetais; -----
- Poda de espécies vegetais existentes nos espaços públicos sob responsabilidade do Município assegurando a remoção dos materiais cortados; -----
- Participar na implementação e manutenção dos sistemas de rega; -----
- Organizar e manter viveiros municipais; -----
- Operar com diversos instrumentos manuais (tesouras, serrotes, pás e outros) ou mecânicos (máquinas de cortar relva, motosserras e outros) para realização de tarefas inerentes à função de jardinagem; -----

**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 17.º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

**I. Para as pessoas candidatas com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente**



**constituído** a exercerem funções idênticas às caracterizadoras dos postos de trabalho ou pessoas candidatas em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado (se a pessoa candidata 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 as pessoas candidatas sem relação jurídica de emprego público previamente constituída** ou pessoas candidatas com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou pessoas candidatas em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caraterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

**Prova Prática de Conhecimentos (PPC), 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 Prática de Conhecimentos (PPC)** visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas das pessoas candidatas necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 100%. A prova é de realização individual, numa única fase natureza prática com a duração máxima de 30 minutos, 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 prática será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de execução, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados. A avaliação terá em conta o processo de execução da tarefa, incluindo todas as distintas fases que o compõem, assim como a correta e distinta utilização dos equipamentos e ferramentas para o efeito. Será avaliado o nível de conhecimentos referentes a: Identificação dos materiais a utilizar em cada função; Identificação de ferramentas mais adequadas à operação a realizar; Distinguir os diferentes equipamentos mecânicos, modo de utilização, sistemas de segurança e medidas mínimas de manutenção; Identificação de plantas de época, árvores e arbustos; Realização de corte de relva, poda de árvores e arbustos; Regras de Higiene e Segurança no trabalho; Repicagem e envasamento de plantas; Instalação e manutenção de sistemas de rega.-----

No que concerne a conhecimentos, a PPC incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções e sobre os seguintes temas abaixo discriminados: -----

**Tema 1 – Carta de Ética da Administração Pública** – disponível <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>-----



**Tema 2 – Código de Conduta do Município de Loulé** – disponível <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>-----

**Tema 3 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas** aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, retificada e sucessivas alterações. -----

**Tema 4 – Decreto-Lei n.º 330/93, de 25 de setembro** - prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas). -----

**2. A Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para os postos 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 70% para a valoração final, sendo 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 efeito eliminatório para as pessoas candidatas que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

#### **2.1. Habilitações Académicas (HA):** -----

As pessoas candidatas deverão ser detentoras de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP, havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por experiência profissional, de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. Não sendo titular da habilitação exigida esta poderá ser substituída pela experiência profissional nos seguintes termos: -----

- Se a Escolaridade Obrigatória, em função da idade, exigir o 4.º ano de escolaridade e a pessoa candidata não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 8 anos de experiência profissional na área a que se candidata;
- Se a Escolaridade obrigatória, em função da idade, exigir o 6.º ano de escolaridade e a pessoa candidata não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 6 anos de experiência profissional na área a que se candidata;
- Se a Escolaridade obrigatória, em função da idade, exigir o 9.º ano de escolaridade e a pessoa candidata não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 4 anos de experiência profissional na área a que se candidata;
- Se a Escolaridade obrigatória, em função da idade, exigir o 12.º ano de escolaridade e a pessoa candidata não o possuir, poderá esta ser substituída por, pelo menos 2 anos de experiência profissional na área a que se candidata;
- Para as pessoas candidatas com a escolaridade obrigatória em função da idade não sendo necessária a experiência profissional em substituição da habilitação literária, as habilitações académicas serão avaliadas pela titularidade do nível habilitacional de acordo com a seguinte valorização: -----



Escolaridade obrigatória em função da idade – 18 valores. -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido (ensino secundário ou superior) – 20 valores. -----

**2.2. 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 exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

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

Ações de formação com duração  $\leq 20$  horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração  $> 20$  horas e  $\leq 30$  horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração  $> 30$  horas e  $\leq 40$  horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração  $> 40$  horas e  $\leq 50$  horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração  $> 50$  horas e  $\leq 60$  horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração  $> 60$  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. -----

**2.3. Experiência Profissional (EP):** -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de funções idênticas, da atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Qualquer tipo de experiência profissional não relacionada com as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento (até 2 anos) – 4 valores;

Qualquer tipo de experiência profissional não relacionada com as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento (superior a 2 anos) – 8 valores; -----

Com experiência profissional até 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento – 10 valores; -----

Com experiência profissional superior a 2 anos em atividade similar às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento – 12 valores; -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento até 2 anos – 14 valores; -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras dos postos de



trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento superior a 4 e inferior a 6 anos – 16 valores; -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras dos postos de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento superior a 6 e inferior a 8 anos – 18 valores; -----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento superior a 8 anos – 20 valores. -----

**2.4. Avaliação de Desempenho (AD):** -----

Será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que a pessoa candidata cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às dos postos de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento, 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. -----

Às pessoas candidatas 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. -----

**3. 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 colaboração;** -----

**C – Orientação para a inclusão;** -----

**D – Orientação para a segurança;** -----

**E – Tomada de decisão;** -----

**4. A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências



comportamentais das pessoas candidatas, 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 pessoa candidata submetida 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 as pessoas candidatas classificadas com a menção de não apto. -----

**Quarto:** A classificação final das pessoas candidatas, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

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

Pessoas candidatas enquadrados no ponto II -  $CF = PPC$  -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PPC = Prova Prática de Conhecimentos; -----

**Quinto:** De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação das pessoas candidatas, 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 das pessoas candidatas, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todas as pessoas candidatas; -----

c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluída do procedimento a pessoa candidata que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em algum dos métodos ou fases ou não compareçam 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 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, na sua atual redação. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

i) Pessoa candidata com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para o qual se destina o procedimento concursal; -----

ii) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

iii) Pessoa candidata com habilitação académica mais elevada; -----



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

a) O exercício das funções requer disponibilidade de horário, designadamente, para integrar horários alargados em regime desfasado, aos sábados, domingos e feriados; -----

b) As pessoas candidatas devem estar habilitadas a funções que envolvem esforço físico e utilização de equipamento/máquinas; -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para as pessoas candidatas com deficiência. 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 da pessoa candidata exercer a função. -----

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

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

**Legislação Aplicável:** Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, na sua redação atual; Portaria 214/2024/1 de 20 de setembro, Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

(Joaquim Manuel Pires Sousa Barros)

(Mário André Domingos Ferreira)

(Luis Miguel Ameixa Inácio)