



- DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS – AO – CANTONEIRO DE LIMPEZA URBANA

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de três postos de trabalho vago na carreira/categoria de Assistente Operacional (funções de Cantoneiro de Limpeza Urbana), destinado a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar à Divisão de Salubridade e Higiene Pública.-----

Data da Reunião: 10 de fevereiro de 2026 -----

Local: Sala de reuniões do Departamento de Serviços Públicos. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 15:30 horas. -----

Membros presentes: Presidente, Ana Carina Pereira de Carvalho Galvão dos Santos, Chefe de Divisão de Salubridade e Higiene Pública; o 1.º Vogal Efetivo, Orlanda Maria Silvestre Fidalgo Domingos e o 2.º Vogal Efetivo, Cláudia Teresa Russo Rodeia de Calado Nunes, ambos Técnicos Superiores de Divisão de Salubridade e Higiene Pública. -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a **definição de critérios de avaliação** relativamente à seleção das pessoas candidatas a preencher o posto de trabalho mencionado 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 procedeu à **caracterização do posto de trabalho**, enquadrando-se no 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 (LGTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente: -----

a) Execução de tarefas de caráter manual ou mecânico indispensáveis ao bom funcionamento dos serviços de limpeza urbana, tais como varredura manual, utilização de equipamentos mecânicos como sopradores, roçadores, aspiradores urbanos e similares, despejo de papeleiras, monda de ervas, lavagem manual e mecânica de arruamentos e espaços públicos, de entre outras; -----

b) Zelar pelos equipamentos sob sua guarda e pela correta utilização, conservação, limpeza e higienização;-----

c) Comunicar todas as ocorrências/anomalias detetadas no decorrer da sua atividade; -----

d) Efetuar o preenchimento de toda a documentação necessária inerentes à execução da atividade que lhe for solicitada, em modo digital ou papel, cumprindo com todos os requisitos e práticas definidas; -----



e) Praticar todos os atos não explicitamente referidos, mas necessários e inerentes ao cabal e completo desempenho da sua função que visem a prossecução dos objetivos que lhe forem fixados. -----

Segundo: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, e os previstos nos artigos 17 e 18.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro. -----

I. Para as pessoas candidatas com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que estejam cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos(as) em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho a que 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) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), complementada pelo método de seleção facultativo, **Avaliação Psicológica (AP)**. -----

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 que se refere o procedimento publicitado os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova Simulada de Conhecimentos (PSC), Avaliação Psicológica (AP), complementada pelo método de seleção facultativo **Avaliação Curricular (AC)**. -----

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 Simulada de Conhecimentos (PSC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas/práticas das pessoas candidatas necessárias ao exercício das atribuições, competências e/ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, incluindo a adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

A prova será de simulação e realização individual, de forma oral e natureza prática com a duração máxima de 30 minutos. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções, visando a aplicação dos conhecimentos a situações concretas no exercício de determinada função. A Prova Simulada de Conhecimentos (PSC) será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação: a) Perceção e Compreensão da Tarefa (PCT); b) Qualidade de Realização (QR); c) Celeridade na Execução (CE) e d) Grau de



Conhecimentos Técnicos Demonstrados (GCTD), e versará sobre tarefas correntes do posto de trabalho a concurso, designadamente a execução de trabalhos de varredura manual num cantão (arruamentos e via pública em geral), despejo de papeleiras, de forma a demonstrar metodologia do serviço, manuseamento do equipamento de forma correta e eficaz, regras básicas de prevenção, manutenção e segurança na concretização da tarefa, bem como a robustez física e a capacidade de lidar com contrariedades. Na realização da presente prova serão matérias a abordar a Carta de Ética da Administração Pública, bem como o Código de Conduta do Município de Loulé, ambos documentos disponíveis no sítio da Câmara Municipal de Loulé na internet (<https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx>).

A ponderação desta prova para a valoração final é de 70%, sendo atribuída a classificação numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores.

2. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais das pessoas candidatas, tendo como referência o perfil das competências previamente definido, considerado essencial para o posto de trabalho em causa. A aplicação deste método é efetuada por empresa especializada pública ou, quando se fundamente essa impossibilidade, por entidade privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada pessoa candidata submetida a avaliação será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica pode comportar mais do que uma fase, sendo valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula final dos métodos de seleção e é eliminatória para as pessoas candidatas com menção de Não Apto.

3. Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de entre os quais a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 70% para a valoração final para as pessoas candidatas abrangidos pelo ponto I e 30% para os candidatos abrangidos pelo ponto II na presente ata, sendo avaliados os seguintes parâmetros: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD).

A Avaliação Curricular (AC) será valorada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem caráter eliminatório para as pessoas candidatas que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos abrangidos pelo ponto I: $AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,20 + EP \times 0,50 + AD \times 0,10$.



Para os candidatos abrangidos pelo ponto II: $AC = HA \times 0,20 + FP \times 0,20 + EP \times 0,60$ -----

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP, AD) integrante 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 das pessoas candidatas. -----

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

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

As pessoas candidatas deverão ser detentores 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, contudo, não sendo titular da habilitação exigida, verifica-se a possibilidade de substituição da habilitação literária por experiência profissional e, ou formação, a qual deverá ser comprovada, recorrendo a documentação para o efeito conforme descrito nos respetivos pontos, nos seguintes termos: -----

- Com experiência profissional igual ou superior a 2 anos (24 meses) em qualquer área que apresente forte componente prática/operacional relacionada com a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento. -----

- Com formação profissional de no mínimo 100 horas, na área relacionada com a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para o qual se destina a reserva de recrutamento. -----

Caso os candidatos demonstrem possuir experiência profissional e, ou formação que substitua a escolaridade obrigatória, em função da idade, considera-se que igualam a escolaridade obrigatória legalmente exigida. -----

Assim, este parâmetro da Avaliação Curricular é avaliado numa escala até 20 valores, sendo aplicada a mesma avaliação a todos os tipos de candidatos, visando a princípio da equiparação da experiência profissional ou formação, às habilitações literárias, da seguinte forma: -----

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

Habilitações académicas de grau superior ao exigido – 20 valores. -----

3.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações concluídas nos últimos 5 anos e 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. Apenas serão consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem o número de horas ou de dias de duração da ação e a data da realização. Não serão aceites ações cuja duração não seja inequivocamente comprovada. Sempre que no respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, mas que a duração da formação esteja expressa em dias, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, atribuindo-se a seguinte valoração: -----



- Sem ações de formação – 0 valores -----
- Participação em ações de formação com duração total \leq 20 horas – 10 valores -----
- Participação em ações de formação com duração total $>$ 20 horas e \leq 60 horas – 12 valores -----
- Participação em ações de formação com duração $>$ 60 horas e \leq 80 horas – 16 valores -----
- Participação em ações de formação com duração $>$ 80 horas e \leq 100 horas – 18 valores -----
- Participação em ações de formação com duração $>$ 100 horas – 20 valores -----

3.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais com incidência especificamente na área ou similar sobre o desempenho de funções de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado através de documento oficial das respetivas entidades, atribuindo-se a seguinte valoração:-----

- Sem experiência profissional - 10 valores; -----
- Com experiência profissional \leq 2 anos – 12 valores -----
- Com experiência profissional $>$ 2 anos e \leq 4 anos – 14 valores -----
- Com experiência profissional $>$ 4 anos e \leq 6 anos – 16 valores -----
- Com experiência profissional $>$ 6 anos e \leq 8 anos – 18 valores -----
- Com experiência profissional $>$ 8 anos – 20 valores -----

3.4. Avaliação de Desempenho (AD): -----

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao período 2023/2024 e o último período avaliativo, em que a pessoa candidata exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, e que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pelo candidato ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, aditada pelo DL 12/2024 de 10 de janeiro, convertidas à escala de 0 a 20 valores, de acordo com: -----

- Desempenho Inadequado – 8 valores; -----
- Desempenho Regular – 12 valores; -----
- Desempenho Adequado/Bom – 14 valores; -----
- Desempenho Relevante/Muito Bom – 18 valores; -----
- Desempenho Excelente – 20 valores. -----

O resultado deste fator será obtido através da média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ciclo avaliativo. As pessoas candidatas que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe sejam imputáveis (devidamente comprovados), relativa ao período a considerar ou a algum dos ciclos de avaliação, será,



de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, sendo atribuída a classificação de 10 valores. -----

4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Terá a duração máxima de 30 minutos por candidato, de acordo com um guião entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Considera-se para o efeito as seguintes competências:-----

A – Orientação para o Serviço Público; -----

B – Iniciativa; -----

C – Orientação para a participação; -----

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

A cada competência será atribuída uma valoração numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação de cada competência, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----

Quarto: A classificação final das pessoas candidatas, será expressa na escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação das seguintes fórmulas conforme o caso: -----

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

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

Sendo: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PSC = Prova Simulada 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 número elevado de candidaturas ou o 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 todos os candidatos; -----
- c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento a pessoa candidata que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores, seja considerado Não Apta ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme disposto no art.º 21 da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro; -----
- d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios, procede-se ao desempate da seguinte forma:-----
- i) 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; -----
- ii) Pessoa candidata com a habilitação académica mais elevada. -----

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

a) O exercício das funções requer uso de fardamento, disponibilidade de horário, designadamente a possibilidade de integrar regime de trabalho noturno, ou turnos, conforme se apresentar necessário, ou outros, assim como, para feriados e fins-de-semana; -----

b) O local de trabalho será na área do concelho de Loulé; -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a pessoa candidata 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 da pessoa candidata exercer a função. -----

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

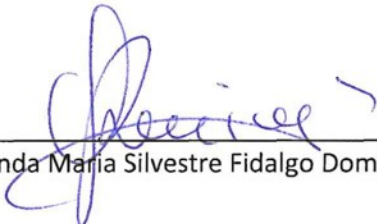
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 1 de janeiro, na sua atual redação. -----

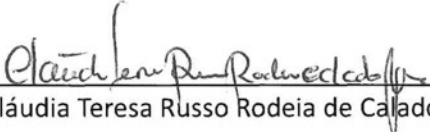


O Júri

Ana Carina Pereira de Carvalho Galvão dos Santos
(Ana Carina Pereira de Carvalho Galvão dos Santos)



(Orlanda Maria Silvestre Fidalgo Domingos)



(Cláudia Teresa Russo Rodeia de Calado Nunes)