



SV #  
A

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

### ATA n.º 1

#### Definição de critérios do Procedimento concursal n.º 7/2022

**Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, a afetar à Unidade Operacional de Promoção da Saúde.** -----

**Data da Reunião:** 16 de setembro de 2022. -----

**Local:** sala de reuniões da Divisão de Gestão de Pessoas. -----

**Hora de abertura dos trabalhos:** 09:00 horas. -----

**Membros presentes:** Presidente, Sandra de Fátima Nobre Vaz, Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social e Saúde; segunda vogal efetiva, Teresa Andreia Almeida Machado, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas; primeiro vogal suplente, Alberto Sousa Guerreiro, Chefe de Unidade Operacional de Promoção da Saúde. -----

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

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente aos métodos de seleção, 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 ao posto de trabalho a preencher corresponde o desempenho das funções previstas no conteúdo funcional previsto no Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente: apoio aos profissionais das unidades funcionais de saúde e serviços de apoio que integram o Centro de Saúde de Loulé/Agrupamento de Centros de Saúde do Algarve I Central; apoio e, ou, orientação dos utentes; garantir a manutenção e higiene das instalações; as funções podem comportar esforço físico e, ou, condução de viaturas ligeiras. -----

**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 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. -----

**I. Para os candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído** que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou



Handwritten initials in blue ink, possibly 'R' and 'P'.

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

atividade caracterizadora do posto de trabalho ou candidatos/as em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado (se o candidato/a 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) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).** -----

**II. Para os candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas** das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caracterizadoras do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado ou candidatos/as sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

**Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).** -----

**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 de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos/as necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 45%. -----

A prova será realizada individualmente, 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 terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados. -----

A legislação e demais bibliografia mencionada poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada. -----

**Tema 1 – Relação jurídica de emprego público, ética e conduta:**-----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08; Lei n.º 82-B/2014, de 31/12; Lei n.º 84/2015, de 7/08; Lei n.º 18/2016, de 20/06; Lei nº 42/2016, de 28/12; Lei nº 25/2017, de 30/05; Lei nº 70/2017, de 14/08; Lei nº 73/2017, de 16/08; Lei n.º 49/2018, de



SV  
A

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

14/08; Lei n.º 71/2018, de 31/12; Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14/01; Lei n.º 79/2019, de 02/09; Lei n.º 82/2019, de 02/09; Lei n.º 2/2020, de 31/03; Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26/07. -----

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e sucessivas alterações. --

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

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

### Tema 2 – Temas específicos da área da Saúde -----

Agrupamentos de centros de saúde do Serviço Nacional de Saúde: Decreto-Lei n.º 28/2008, de 22 de fevereiro, com as alterações introduzidas por: Declaração de Rectificação n.º 20/2008; Decreto-Lei n.º 81/2009; Decreto-Lei n.º 102/2009; Decreto-Lei n.º 248/2009; Decreto-Lei n.º 253/2012; Decreto-Lei n.º 137/2013; Decreto-Lei n.º 239/2015; Decreto-Lei n.º 23/2019; Decreto-Lei n.º 52/2022. -----

**2. A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos/as, designadamente 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 terá uma ponderação de 45% 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 carácter eliminatório para os candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

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

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

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

Os/As candidatos/as deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória). Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional, tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de assistente operacional. -----

Este parâmetro é avaliado nos seguintes termos: -----

Escolaridade obrigatória – 16 valores -----

Habilitações literárias superiores ao exigido – 20 valores -----



Handwritten initials and signature in blue ink.

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

### 2.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as acções comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:-----

Sem acções de formação – 8 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 14 horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração > 14 horas e ≤ 60 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 140 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 140 horas e ≤ 300 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 300 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 acções de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. -----

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

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, com incidência sobre o desempenho de funções idênticas, da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:-----

Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 8 valores; -----

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores; -----

-Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

Com experiência até 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----



Handwritten initials in blue ink, possibly 'S.V.' and a signature.

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Com experiência superior a 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores. -----

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

Será ponderada a avaliação relativa aos últimos períodos, não superior a três anos, em que o candidato/a exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, 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: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 12 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Aos candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

**3. A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e é valorado em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos/as que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

**4. A 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. -----

Para a aplicação deste método será elaborado um 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, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final. --



SV #  
A

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

**5. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá duração prevista de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final e é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética das classificações dos seguintes subfactores de avaliação: Orientação para a segurança; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Trabalho de equipa e Cooperação; Orientação para o serviço público e Adaptação e melhoria contínua. -----

Sendo cada subfactor avaliado pelos parâmetros definidos na ficha individual conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante. -----

**Quarto:** A classificação final dos candidatos/as, 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: -----

Candidatos/as enquadrados no ponto I -  $CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$  -----

Candidatos/as enquadrados no ponto II -  $CF = (0,45 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$  -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção; -----

**Quinto:** De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, de acordo com o artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, podendo a sua utilização ser faseada, quando devidamente fundamentada, designadamente atendendo ao elevado número de candidaturas ou ao custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; -----

b) No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior; -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

c) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos;-----

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:-----

i) 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 recrutamento;-----

ii) Candidato/a com habilitação académica mais elevada;-----

iii) Candidato residente no concelho de Loulé.-----

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

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, lavrando 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 redação atual; Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril; com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro (as referências à Portaria n.º 125-A/2019 são para a sua versão actual); Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo.-----

O Júri

(Sandra de Fátima Nobre Vaz)

(Teresa Andreia Almeida Machado)

(Alberto Sousa Guerreiro)



Handwritten initials and marks in blue ink.

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

### ANEXO

#### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

#### Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato/a:	Escala	Valor atribuído
<b>Orientação para a segurança</b>		
Incapacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais	4 valores	
Pouca capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais	8 valores	
Capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais	12 valores	
Capacidade boa para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais	16 valores	
Elevada capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais	20 valores	
<b>Responsabilidade e compromisso com o serviço</b>		
Incapacidade para reconhecer o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e actividades de forma diligente e responsável.	4 valores	
Pouca Capacidade para reconhecer o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e actividades de forma diligente e responsável.	8 valores	
Capacidade para reconhecer o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e actividades de forma diligente e responsável.	12 valores	
Boa Capacidade para reconhecer o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e actividades de forma diligente e responsável.	16 valores	
Elevada capacidade para reconhecer o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e actividades de forma diligente e responsável.	20 valores	
<b>Trabalho de equipa e Cooperação</b>		
Incapacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	4 valores	
Pouca capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	8 valores	
Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	12 valores	





## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	16 valores	
Elevada Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	20 valores	
<b>Orientação para o serviço público</b>		
Incapacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	4 valores	
Pouca Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	8 valores	
Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	12 valores	
Boa capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	16 valores	
Elevada capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.	20 valores	
<b>Adaptação e melhoria contínua</b>		
Incapacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	4 valores	
Pouca capacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	8 valores	
Capacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	12 valores	
Boa capacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	16 valores	
Elevada capacidade para se ajustar a novas tarefas e actividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional	20 valores	
<b>Total da Entrevista Profissional de Seleção</b>		
<b>Assuntos abordados na entrevista:</b>		

O Júri

(Sandra de Fátima Nobre Vaz)

(Teresa Andreia Almeida Machado)

(Alberto Sousa Guerreiro)