



*Paula Silvestre
Patrícia Ramalho*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA n.º 1

Definição de critérios do Procedimento concursal n.º 23/2023

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 5 (cinco) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (funções de assistentes da natureza), destinados a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar à Divisão de Ambiente. -----

Data da Reunião: 14 de junho de 2023. -----

Local: Divisão de Ambiente. -----

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

Membros presentes: Presidente *Lina dos Santos Costa Madeira*, Chefe da Divisão de Ambiente; Primeiro Vogal Efetivo *Patrícia Aguiar de Oliveira Rúbio Ramalho*, Técnica Superior da Divisão de Ambiente e Segundo Vogal Efetivo *Paula Isabel Rocha Silvestre*, Assistente Técnica da Divisão de Ambiente.-----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de candidatos 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: -----



*Paula Silveira
Patrícia Ramalho*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

- O exercício de funções de vigilância, sensibilização e monitorização relativas ao ambiente e recursos naturais nas áreas de atuação (áreas protegidas), que incluirão igualmente ações de prevenção e de primeira intervenção no âmbito da gestão florestal, com especial destaque pelo zelo do cumprimento da legislação ambiental e florestal; -----
- Colaboração com os/as técnicos/as que dão apoio à gestão das áreas protegidas em estudos de inventariação e/ou mapeamento de espécies de fauna e flora de interesse para a conservação (protegidas e/ou ameaçadas) e de espécies exóticas invasoras, bem como no controlo e/ou remoção destas últimas; -----
- Sensibilização, partilha de informação didática e prestação de esclarecimentos aos visitantes das áreas de atuação; -----
- Identificação e reporte sobre o estado de conservação das infraestruturas e equipamentos presentes nas áreas protegidas e execução de pequenas reparações; -----
- Ações de limpeza de linhas de água e outras no âmbito da gestão florestal nas áreas de atuação (áreas protegidas). -----

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

I. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções idênticas às caracterizadoras dos postos de trabalho ou candidatos/as 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 o/a 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 Avaliação Psicológica (AP). -----

II. Para os/as candidatos/as sem relação jurídica de emprego público previamente constituída ou candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado



Paulo Silveira
Policia Ramalho

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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 caraterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

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 Escrita de Conhecimentos (PEC) 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 avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A ponderação desta prova para a valoração final é de **70%**. -----

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, de natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados. -----

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

Tema 1 - Conhecimento da Língua Portuguesa; -----

Tema 2 - Constituição da República Portuguesa: -----

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto, na sua versão atual; -----

Tema 3 - Código do Procedimento Administrativo: -----

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro. -----

Tema 4 - Relação jurídica de emprego público, ética e conduta:-----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 37-A/2014,



*Paulo Silvestre
Participação*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

de 19/08; Lei n.º 82-B/2014, de 31/12; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto; Lei n.º 18/2016, de 20/06; Lei n.º 42/2016, de 28/12; Lei n.º 25/2017, de 30/05; Lei n.º 73/2017, de 16/08; Lei n.º 70/2017, de 14/08; Lei n.º 49/2018, de 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 e Decreto-Lei 84-F/2022, de 16/12). -----

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua atual redação. ---

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 5 - Estrutura dos Serviços Municipais: -----

Regulamento Orgânicos dos Serviços Municipais, publicado através do Despacho n.º 12445/2021, em Diário da República, 2.ª série, n.º 245, de 21 de dezembro de 2021; -----

Tema 6 – Legislação e temas específicos e necessários para o posto de trabalho requerido: ---

Regulamento das Paisagens Protegidas Locais da Rocha da Pena e da Fonte Benémola (Aviso n.º 20717/2010, de 18 de outubro); -----

Decreto-Lei n.º 142/2008, de 24 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 242/2015, de 15 de outubro que estabelece o Regime Jurídico da Conservação da Natureza e da Biodiversidade; ---

Diretiva 79/409/CEE do Conselho, de 2 de abril de 1979 (Diretiva Aves) - revogada pela Diretiva 2009/147/CE, de 30 de novembro -----

Diretiva 92/43/CEE, de 21 de maio de 1992 (Diretiva Habitats); -----

Decreto-Lei n.º 92/2019, de 10 de julho que estabelece o regime jurídico aplicável ao controlo, à detenção, à introdução na natureza e ao repovoamento de espécies exóticas da flora e da fauna; -----

Resolução do Conselho de Ministros n.º 78/2009, de 2 de setembro que aprova o Regulamento do Plano de Ordenamento do Parque Natural da Ria Formosa; -----

Decreto-Lei n.º 169/2001, de 25 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 155/2004, de 30 de junho que estabelece medidas de proteção ao sobreiro e à azinheira; -----



*Paula Silvestre
Partuça Romão*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Plano Municipal de Ação Climática de Loulé, disponível em: <https://www.cm-loule.pt/pt/24253/pmac-de-loule.aspx>; -----

Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, que Estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental e define as suas regras de funcionamento; -----

Decreto-Lei n.º 10/2018 de 14 de fevereiro, que Clarifica os critérios aplicáveis à gestão de combustível no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios; -----

Plano Municipal Defesa da Floresta Contra Incêndios (PMDFCI), disponível em: <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1534/plano-municipal-defesa-da-floresta-contraincendios.aspx#prettyPhoto>. -----

A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. -----

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 **65%** 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 os candidatos 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): -----

Os/as candidatos/as deverão ser detentores/as 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. Não há possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional, tal exigência relaciona-se com as atividades



*Paula Silvestre
Paula Silvestre
Paula Silvestre*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal habilitado com a escolaridade obrigatória ou superior. -----

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

Escolaridade obrigatória em função da idade – 15 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 ≤ 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 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 caraterizadora 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:-----



Paula

*Paula Presidente
Participa Ramalho*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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 2 e inferior a 6 anos – 16 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 6 e inferior a 10 anos – 18 valores;-----

Com experiência profissional idêntica às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para os quais se destina a reserva de recrutamento superior a 10 anos – 20 valores.-----

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

Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/ candidato/a 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



*Paulo Silvestre
Patúcia Ramalho*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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.-----

Aos/às candidatos/as 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 **35%** para os/as candidatos/as referidos no ponto I e de **30%** para os/as candidatos/as referidos no ponto II 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 – Realização e orientação para resultados;-----

B – Conhecimentos e experiência; -----

C – Organização de método de trabalho; -----

D – Trabalho de equipa e cooperação; -----

E – Otimização de recursos; -----

F – Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----

G – Orientação para segurança. -----



12/10

Por Le Silves e
Portugal Ampalho

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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) Candidato/a com habilitação académica mais elevada; -----
- ii) Candidato/a 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; -----
- iii) Candidato/a que possuir carta de condução de veículos pesados; -----
- iv) Candidato/a que possuir conhecimentos básicos de inglês (falado). -----

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

- a) Os/as candidatos/as devem estar habilitados/as com carta de condução, categoria B; -----
- b) O exercício das funções requer disponibilidade de horário, designadamente para integrar horários alargados em regime desfasado e/ou turnos, aos sábados, domingos e feriados, com horários a praticar das 07h00 às 24h00; -----
- c) Os/as candidatos/as devem estar habilitados/as a funções que envolvem esforço físico e utilização de equipamento/máquinas; -----
- d) Os/as candidatos/as devem estar habilitados/as a consultar e interpretar toda a legislação ambiental inerente às funções do posto de trabalho; -----
- e) Os/as candidatos/as devem, no ato da candidatura, apresentar o registo criminal que ateste que podem exercer a atividade de trabalho com crianças menores de idade. -----

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



*Paulo Silvestre
Patrícia Romão*

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

4. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, 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 candidato/a submetido/a 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 os/as candidatos/as classificados com a menção de não apto. -----

Quarto: A classificação final dos/as 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** - $CF = (0,65 \times AC) + (0,35 \times EAC)$ -----

Candidatos/as enquadrados no **ponto II** - $CF = (0,70 \times PEC) + (0,30 \times EAC)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos. -----

Quinto: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos/as candidatos/as, 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 dos/as candidatos/as, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos/as os/as candidatos/as; -----

c) Cada um dos métodos de seleção acima enunciados é eliminatório, sendo excluído do procedimento o/a candidato/a 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; -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

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. -----

O Júri

Lina dos Santos Costa Madeira

(Lina dos Santos Costa Madeira)

Patrícia Aguiar de Oliveira Rúbio Ramalho

(Patrícia Aguiar de Oliveira Rúbio Ramalho)

Paula Isabel Rocha Silvestre

(Paula Isabel Rocha Silvestre)

