



Definição de critérios

Procedimento concursal n.º 11/2025

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 02 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, a afetar à Unidade Operacional de Promoção da Saúde -----

Data da Reunião: 18 de junho de 2025. -----

Local: sala de reuniões do Departamento de Desenvolvimento Social e Saúde. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 09:30 horas. -----

Membros presentes: Presidente, Alberto Sousa Guerreiro, Chefe de Unidade Operacional de Promoção da Saúde, primeiro vogal efetivo, Sandra de Fátima Nobre Vaz, Diretora do Departamento de Desenvolvimento Social e Saúde; segundo vogal efetivo, Dinarte Luís Brás, técnico superior da carreira de técnico superior; -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente aos métodos de seleção, os seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a 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 os postos de trabalho a preencher correspondem ao desempenho das funções previstas no conteúdo funcional previsto no Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88.º 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: o desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas definidas, na área de atuação dos cuidados de saúde primários, executando tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico, nomeadamente na área da saúde, nas unidades funcionais da saúde que integram o Centro de Saúde de Loulé; Prestar informações simples aos cidadãos, orientá-los e encaminhá-los ao local desejado; Efetuar os procedimentos de higienização/limpeza necessários à manutenção de materiais, equipamentos e instalações das unidades funcionais de saúde, sempre que solicitado; Prestar apoio logístico às atividades diárias, que incluem apoio aos profissionais das unidades funcionais de saúde; Condução de viaturas ligeiras para prestação de cuidados de saúde domiciliários ou outros necessários ao funcionamento das Unidades de Saúde e limpeza das mesmas, sempre que for necessário. -----



SEGUNDO: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada de LTFP, e os previstos nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

I. Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o procedimento publicitado (se o candidato 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). -----

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

Prova de Conhecimentos de forma oral e natureza teórica (POC) e 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. Prova Oral de Conhecimentos (POC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas das pessoas candidatas necessárias ao exercício da função a concurso. A ponderação desta prova para a valoração final é de 100% para os candidatos sem vínculo. -----

A prova será oral, de natureza teórica, realizada individualmente, com uma duração máxima de 45 minutos. A legislação e bibliografia indicada, poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, desde que não anotada e em suporte papel. -----

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 versa sobre as seguintes temáticas, bibliografia e legislação: -----

Tema 1 – Ética e Conduta -----

- Carta de 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.cmloule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----

Tema 2 — Temas específicos e necessários para o posto de trabalho requerido (área da Saúde) -----

- Norma nº 29/2012 da Direção Geral da Saúde - Precauções Básicas do Controlo da Infecção (PBCI), disponível em: <https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/normas-e-circulares-normativas/norma-n-0292012-de-28122012-png.aspx> -----

- Norma nº 7/2019 de 16/10/2019 da Direção Geral da Saúde - Higiene das Mãos nas Unidades de Saúde, disponível em: <https://www.dgs.pt/directrizes-da-dgs/normas-e-circulares-normativas/norma-n-0072019-de-16102019-pdf.aspx> -----

2. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação das pessoas candidatas, 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 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 os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 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 candidatos 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, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. -----

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 ≤ 20 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 21 horas e ≤ 60 horas – 16 valores -----



Ações de formação com duração > 61 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 atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto 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: -----

Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 0 valores; -----

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 12 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

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

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

2.4. Avaliação de Desempenho (AD): Será ponderada a avaliação relativa aos dois últimos períodos avaliativos, em que a pessoas candidata cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o 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 ano: -----

Avaliações de desempenho 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 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----



3. 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. -----

4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é 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 tanto para as pessoas candidatas com vínculo 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 os resultados;** -----
- C. Orientação para a segurança;** -----
- D. Orientação para a colaboração.** -----

QUARTO: A Classificação Final (CF) 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/as no ponto I - $CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$ -----

Pessoas Candidatas enquadrados/as no ponto II - $CF = (100\% \times POC)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

POC = Prova Oral de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

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 serão aplicados num único momento, de acordo com o artigo 19º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, 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 das pessoas candidatas, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas das pessoas candidatas com aproveitamento obtido no método anterior; -----
- c) Com os resultados da classificação final das pessoas candidatas, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todas as pessoas candidatas; -----
- d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. 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) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; -----
- iii) Pessoa candidata residente no concelho de Loulé. -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, 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 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 233/2022 de 9 de setembro; Portaria 214/2024/1 de 20 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----



Júri

(Alberto Sousa Guerreiro)

(Sandra de Fátima Nobre Vaz)

(Dinarte Luís Brás)