



Definição de critérios

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 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior com (Licenciatura em Conservação e Restauro) a afetar à Divisão de Cultura Museu e Património. -----

Data da Reunião: 20 de maio de 2026 -----

Local: Sala de Atividades Pedagógicas dos Banhos Islâmicos e Casa Senhorial dos Barretos. -----

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

Membros presentes: Presidente Ana Rosa Domingos Sousa, Chefe de Divisão de Cultura Museu e Património, Primeira vogal efetiva Isabel Alexandra Paiva Fernandes Pires, Chefe da Unidade Operacional de Arqueologia e Museologia e Segunda vogal efetiva Ana Rita Alves da Vaza, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior. -----

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 ao posto de trabalho a preencher corresponde o 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, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior, designadamente: -----

Desempenho de funções de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica, que fundamentam e apoiam a tomada de decisão, nomeadamente no âmbito do património arqueológico, etnográfico e documental. Funções de conservação preventiva e curativa, preservação, estudo e restauro de bens culturais arqueológicos, etnográficos e documentais, assegurando a monitorização do estado de conservação das coleções, a execução e cumprimento de medidas de conservação preventiva, intervenções de conservação e restauro e manutenções das coleções em reserva e em exposição. Inclui apoio técnico à



inventariação, acondicionamento, transporte, reserva e exposição de peças. Colaboração em projetos de investigação e exposições, bem como atividades de salvaguarda do património cultural. Preparação e implementação de atividades de divulgação, bem como acolhimento especializado nos espaços expositivos do Museu Municipal de Loulé. Elaboração, de forma autónoma ou em equipa, de estudos, pareceres técnicos, projetos e relatórios especializados, com diferentes graus de complexidade. Desenvolvimento de atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da conservação e restauro, assegurando o trabalho interdisciplinar e em equipa com as restantes áreas técnicas envolvidas. -----

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 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

I. Para as pessoas candidatas 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 pessoas candidatas 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 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) complementados pelo método facultativo Prova Escrita de Conhecimentos (PEC)** -----

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 caracterizadoras 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) complementados pelo método 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: -----



Handwritten signature and date: 17/12

1. **A Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto 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 para a valoração final terá uma ponderação de 40% para as pessoas candidatas enquadradas no ponto I e de 30% para as pessoas candidatas enquadradas no ponto II.

Na avaliação curricular são 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 as pessoas candidatas 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:

1.1. Habilitações Académicas (HA):

As pessoas candidatas deverão ser detentoras de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (Licenciatura na área de Conservação e Restauro) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea c) da LTFP. 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 habilitado com o grau de licenciatura ou superior.

Este parâmetro é avaliado nos seguintes termos:

Licenciatura Pós-Bolonha – 12 valores

Licenciatura Pré-Bolonha – 14 valores

Mestrado – 15 valores

Mestrado em Conservação e Restauro – 16 valores

Doutoramento - 18 valores

Doutoramento em Conservação e Restauro – 20 valores

1.2. Formação Profissional (FP):

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, respeitantes às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências



necessárias ao posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos 6 anos, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem ações 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 ações de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. ---

1.3. 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 – 8 valores-----

Com experiência até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho - 10 valores-----

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

Com experiência até 4 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

Com experiência até 8 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 19 valores; -----



Com experiência superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores; -----

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

Será ponderada a avaliação relativa aos últimos períodos, não superior a três anos, em que a pessoa candidata 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 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. -----

As 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. -----

2. 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. A ponderação desta prova será de 30% para as pessoas candidatas enquadradas no ponto I e de 70% para as pessoas candidatas enquadradas no ponto II.

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, com duração de 90 minutos, sendo constituída por questões de escolha múltipla, pergunta direta ou de desenvolvimento, versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados. Durante a prova é permitida a consulta da legislação e das convenções internacionais desde que não anotadas. Não é permitida a consulta da bibliografia específica durante a realização da prova. -----

Tema 1 - Conhecimento da Língua Portuguesa na forma escrita; -----

Tema 2 - Constituição da República Portuguesa; -----

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto (versão atualizada) -----

Tema 3 - Código do Procedimento Administrativo; -----



Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua atual redação. -----

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, com as alterações posteriores atualmente em vigor. 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 Orgânico dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé em vigor à data da realização da Prova Escrita de Conhecimentos. -----

Tema 6 – Temas específicos e necessários para o posto de trabalho requerido; -----

Legislação no âmbito do património, arqueologia e museus: Lei de bases da política e do regime de proteção e valorização do Património Cultural, aprovada pela Lei 107/2001, de 8 de setembro; Lei-Quadro dos Museus Portugueses, aprovada pela Lei 47/2004 de 19 de agosto; Regime jurídico dos estudos, projetos, relatórios, obras ou intervenções sobre bens culturais classificados, ou em vias de classificação, de interesse nacional, de interesse público ou de interesse municipal, aprovada pelo Decreto-Lei nº 140/2009, de 15 de Junho; Procedimento de classificação dos bens imóveis de interesse cultural, bem como o regime jurídico das zonas de proteção e do plano de pormenor de salvaguarda aprovada pelo Decreto-Lei 309/2009, de 23 de outubro, retificada e alterada pelos seguintes diplomas Decreto-Lei nº 115/2011, de 5 de dezembro e Decreto-Lei 265/2012, de 28 de dezembro; Decreto-Lei 148/2015, de 4 de agosto - Estabelece o Regime da Classificação dos Bens Culturais Móveis; Decreto-Lei nº 90/2024 de 22 Novembro – Altera o Decreto-Lei nº140/2009 de 15 de junho, definindo o perfil e a habilitação necessários dos conservadores-restauradores para a realização de intervenções de conservação e restauro e património cultural. -----

Bibliografia específica: *Loulé: Territórios, Memórias, Identidades*. Imprensa Nacional Casa da Moeda; Banhos Islâmicos e Casa Senhorial dos Barreto do Lugar ao Museu. Loulé: Câmara Municipal de Loulé, 2023, pp. 269 – 287; Tissot, M., Carvalho, G., Amaral, J., Sousa, C.B. - Plano de Conservação Preventiva - Bases Orientadoras, Normas e Procedimentos, Clara Camacho (coord.). Lisboa: Instituto dos Museus



e da Conservação (ed.), col. Temas de Museologia, 2008; PAVÃO, Luís - Conservação de Coleções de Fotografia. Lisboa: Dinalivro, 1997; Canadian Conservation Institute - Preventive conservation guidelines for collections. Ottawa, [Consult. 11-05-2026]. Disponível em: <https://www.canada.ca/en/conservation-institute/services/preventive-conservation/guidelines-collections.html>.

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 candidato submetido 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) 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 a colaboração;
- B - Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- C – Comunicação;
- D - Orientação para a mudança e inovação



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

As pessoas candidatas enquadradas no ponto I - $CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times PEC)$ -----

As pessoas candidatas enquadradas no ponto II - $CF = (0,70 \times PEC) + (0,30 \times AC)$ -----

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 das pessoas candidatas, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Os métodos de seleção podem ser aplicados faseadamente, quando devidamente fundamentado, 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, seja considerado não apto ou não compareça a qualquer dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte; -----

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 qual se destina o procedimento concursal; -----

ii) A pessoa candidata com habilitação académica mais elevada; -----

iii) A pessoa candidata com a mais elevada classificação final de habilitação académica. -----



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

- a) O local de trabalho será na área do concelho de Loulé. -----
- b) O serviço prestado é de total disponibilidade de acordo com a legislação em vigor. -----
- c) Horário de trabalho: 35 horas semanais, organizadas em regime de escalas, que incluem a prestação de trabalho em horário normal aos sábados e domingos; O exercício das funções requer disponibilidade de horários com folgas rotativas; -----
- d) O exercício de funções requer o uso de fardamento quando em funções específicas. -----
- e) Carta de condução de veículos ligeiros. -----

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. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi declarada encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os 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 Rosa Domingos Sousa)

(Isabel Alexandra Paiva Fernandes Pires)

(Ana Rita Vaza)