



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 01 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, (Licenciatura em Gestão, Economia ou Finanças) – áreas de estudo 345, 314 e 343, respetivamente, destinado a pessoas candidatas com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar ao Departamento de Administração e Finanças. -----

Data da Reunião: 7 de agosto de 2026. -----

Local: Sala do Diretor de Departamento de Administração e Finanças. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 11h00 -----

Membros presentes: Presidente Diogo Francisco Marques Fonseca, Diretor do Departamento de Administração e Finanças, primeiro vogal efetivo Pedro Miguel Monteiro Cristóvão, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas e segunda vogal efetiva Clara Isabel Missa Gonçalves, Chefe da Divisão de Finanças e Património . -----

Ordem de trabalhos: -----

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

- a. Verificação dos registos contabilísticos no âmbito da Contabilidade de Gestão;
- b. Elaborar relatórios sobre Contabilidade de Gestão;
- c. Elaborar relatórios mensais sobre a situação financeira do Município;
- d. Efetuar o reporte de informação para a Direção-Geral das Autarquias Locais;



- e. Preparar a informação para remeter para o Tribunal de Contas;
- f. Analisar processos de contratação de empréstimos;
- g. Preparar a informação e apoio técnico à elaboração do Orçamento Municipal.

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), complementado com Prova Escrita de Conhecimentos (PEC). -----

II. Para as pessoas candidatas sem relação jurídica de emprego público previamente constituída ou 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), complementado com 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 30% para as pessoas candidatas do ponto I e 70% para as pessoas candidatas do 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, natureza teórica, efetuada em suporte em papel, com duração máxima 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: -----

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

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, na sua atual redação. -----

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 de Organização e Estrutura dos Serviços do Município de Loulé, publicado no Diário da República II série, n.º 245, de 21 de dezembro de 2021 (Despacho n.º 12445/2021). -----

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

O Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei nº 192/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação. -----

O Regime Financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais, aprovado pela Lei nº 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação. -----

O Regime jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação. -----

1.2
0
0



A legislação poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, apenas em suporte de papel, desde que não anotada. Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.-----

2. 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. -----

3. 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 terá uma ponderação de 40% para a valoração final para as pessoas candidatas abrangidas pelo I do ponto segundo da presente ata. -----

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: -----

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

As pessoas candidatas deverão ser detentoras de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (Licenciatura em Gestão, Economia ou Finanças – áreas de estudo 345, 314 e 343) 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: -----



Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - Licenciatura – 16 valores -----
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – Mestrado – 18 valores ----
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – Doutoramento – 20 valores
As habilitações académicas de grau superior ao exigido (mestrado ou doutoramento) só serão consideradas de tiverem relação com a área da licenciatura exigida no presente procedimento concursal.

3.2. 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 posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 15 horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração > 15 horas e ≤ 30 horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração > 30 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 ≤ 120 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 120 horas e ≤ 150 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 150 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. -----

3.3. 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 caraterizadora 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: -----

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 4 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 8 valores; -----

ifm
G
e



Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores; -----

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

Com experiência até 16 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência superior a 16 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores; -----

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

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa aos dois últimos períodos avaliativos, 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, atribuída a classificação de 10 valores. -----

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 o serviço Público; -----

B- Orientação para a segurança; -----

C - Gestão do conhecimento; -----

D - Análise crítica e resolução de problemas; -----

F - Orientação para os resultados -----

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: -----

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

Pessoas candidatas enquadradas 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 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 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 excluído 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 seguintes; ----

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) Pessoa candidata com habilitação académica mais elevada; -----
- ii) Pessoa candidata com a mais elevada classificação final de habilitação académica; -----
- iii) 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. -----

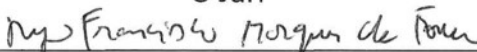
Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a pessoa candidata com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do 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. -----

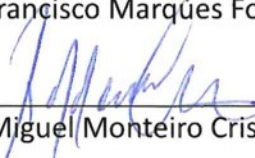
E não havendo mais nada a tratar, foi declarada encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro; Portaria 214/2024/1 de 20 de setembro, complementada pela Portaria 236/2024/1; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	
Assiduidade	☐
Vencimentos	☐
Formação	☐
Cadastro	☐
Apoio à Div.	☐
Outro	☐
Despacho:	
Recrutamento	
7/8/26	

O Júri


(Diogo Francisco Marques Fonseca)


(Pedro Miguel Monteiro Cristóvão)


(Clara Isabel Missa Gonçalves)