



DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal 10/2025

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (Licenciatura em Arquitetura (pré-Bolonha) ou Mestrado integrado em Arquitetura (pós-Bolonha)), a afetar à Divisão de Edificação. -----

Data da Reunião: 9 de abril de 2025. -----

Local: Sala de reuniões do Departamento de Planeamento e Administração do Território. -----

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

Membros presentes: Presidente, Dália da Conceição Paulo, Diretora da Direção Municipal de Administração, Planeamento e Modernização Administrativa; primeiro vogal efetivo, Alexandre Miguel Rodrigues Pinheiro, Chefe da Divisão de Edificação; e segundo vogal efetivo, Carlos Manuel Furtado de Melo das Neves, Chefe da Divisão de Planeamento. -----

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 ao desempenho de funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2, do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de técnico superior (Licenciatura em Arquitetura (pré-Bolonha) ou Mestrado integrado em Arquitetura (pós-Bolonha)), designadamente: funções destinadas à emissão de pareceres técnicos nas áreas da edificação, no âmbito das operações urbanísticas sujeitas e/ou isentas de controlo prévio, bem como todas as atividades diretamente relacionadas, tais como a realização de vistorias, visitas ao local e/ou às obras em curso, prestação de esclarecimentos técnicos e procedimentais em reuniões previamente agendadas, entre outras ações da competência da Divisão de Edificação deste Município. -----

SEGUNDO: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis são os estipulados no artigo 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----



I. Para 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 de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

II. 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 36.º, n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) complementados pelo método de seleção facultativo Avaliação Psicológica (AP). -----

TERCEIRO: Nestes termos o júri deliberou que para cada método de seleção são 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, ou, profissionais e as competências técnicas das pessoas candidatas necessárias ao exercício da função. 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, de desenvolvimento e de pergunta direta, versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados. -----

A legislação em suporte papel poderá ser objeto de consulta durante a realização da prova, 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. -----

Tema 1 – Planeamento e Ordenamento do Território. -----

. Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (LBGPPSOTU): Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua redação atual. -----



. Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), que desenvolve as bases da política pública dos solos, do ordenamento do território e de urbanismo, definindo o regime de coordenação dos âmbitos nacional, regional, intermunicipal e municipal do sistema de gestão territorial, o regime de uso do solo e o regime de elaboração, aprovação, execução e avaliação dos instrumentos de gestão territorial: Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual. -----

. Critérios de classificação e reclassificação do solo: Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto. ----

. Planos territoriais municipais em vigor. -----

Ver: <https://geouloule.cm-loule.pt/docs/regulamentos/PMOTONLINE/pmotregulamentos.htm> -----

Tema 2 – Urbanização e Edificação. -----

. Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação (RJUE): Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual. -----

. Conceitos técnicos nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo: Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro. -----

. Regulamento do Plano Diretor Municipal de Loulé: Aviso n.º 7430/2017, de 3 de julho, na sua redação atual. -----

Ver: <https://geouloule.cm-loule.pt/docs/regulamentos/PMOTONLINE/pmotregulamentos.htm> -----

. Regulamento Municipal de Urbanização e de Edificação de Loulé: Regulamento n.º 884/2024, de 12 de agosto. -----

Tema 3 – Relação jurídica de emprego público e disciplina. -----

. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. -----

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

Tema 4 – Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé. -----

. Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços do Município de Loulé: Despacho n.º 12445/2021, de 21 de dezembro, publicado em Diário da República, 2ª Série, n.º 245. -----

Tema 5 – Código do Procedimento Administrativo. -----

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

Tema 6 – Carta de Ética da Administração Pública. -----

. Disponível em: <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----

Tema 7 – Código de Conduta do Município de Loulé. -----

. Aviso n.º 6869/2020, de 22 de abril, publicado em Diário da República, 2ª Série, n.º 79. -----

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 é composto pela aplicação de vários/instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada pessoa candidata submetida a este método



é 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 candidatos classificados 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 AC tem uma ponderação de 30% para a valoração final. 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 é 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 é obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD)/4$ -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da AC são: -----

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

As pessoas candidatas devem ser detentoras de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (Licenciatura em Arquitetura (pré-Bolonha) ou Mestrado integrado em Arquitetura (pós-Bolonha)) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) 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 licenciatura ou grau académico superior. -----

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

Licenciatura: 14 valores -----

Mestrado (pós-Bolonha): 14 valores -----

Mestrado (pré-Bolonha): 16 valores -----

Doutoramento: 18 valores -----

Acresce 2 valores quando o mestrado ou doutoramento se enquadre na área de Urbanismo e Ordenamento do Território -----

3.2. Formação Profissional (FP): -----

Só são consideradas as ações de formação 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 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 são 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 é 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: 8 valores; -----

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

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

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

Com experiência até 12 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. -----

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

É ponderada a avaliação relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que a pessoa candidata exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras 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 por cada ciclo avaliativo não avaliado. -

4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, e 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 para as pessoas candidatas descritas **no ponto I** e de 70% para a valoração final para as pessoas candidatas descritos **no ponto II**. -----

A classificação a atribuir a cada competência é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A classificação da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética das classificações obtidas nas competências abaixo definidas. -----

A aplicação deste método baseia-se 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 traduz 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 – Gestão do conhecimento; -----

D – Iniciativa; -----

E – Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

QUARTO: A classificação final das pessoas candidatas, é expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Pessoas candidatas enquadradas no **ponto I**: $CF = (0,70 \times PEC) + (0,30 \times EAC)$ -----

Pessoas candidatas enquadradas no **ponto II**: $CF = (0,30 \times AC) + (0,70 \times EAC)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos; -----

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

AC = Avaliação Curricular. -----

QUINTO: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação das pessoas candidatas, proceder de acordo com as seguintes regras: -----



A.P.
[Signature]

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, é 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 em algum dos métodos ou fases 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 24.º 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) Pessoas candidata com habilitação académica mais elevada. -----

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

a) As pessoas candidatas devem estar habilitadas com carta de condução, categoria B. -----

b) As pessoas candidatas devem ter inscrição válida na Ordem dos Arquitetos, como membro efetivo. -----

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 para exercer a função. -----

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. -----

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. -----

Todas as deliberações foram tomadas, na forma de votação nominal e por unanimidade. -----



O Júri

(Dália da Conceição Paulo)

(Alexandre Miguel Rodrigues Pinheiro)

(Carlos Manuel Furtado de Melo das Neves)

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	
Assiduidade	<input type="checkbox"/>
Vencimentos	<input type="checkbox"/>
Formação	<input type="checkbox"/>
Cadastro	<input type="checkbox"/>
Apoio à Div.	<input type="checkbox"/>
Altro	<input checked="" type="checkbox"/>
Resposta:	<input type="checkbox"/>
Recrutamento	
11/4/25	