



Definição de Critérios

Procedimento concursal n.º 04/2025

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 Engenharia do Ambiente - Área de formação académica por referência à CNAEF: 851 – Tecnologia de Proteção do Ambiente / Licenciatura em Ciências de Engenharia Biológica - Área de formação académica por referência à CNAEF: 421 – Biologia e Bioquímica), destinado a pessoas candidatas com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, a afetar ao Gabinete de Auditoria Interna e Qualidade. -----

Data da Reunião: 10 de abril de 2025. -----

Local: Gabinete de Auditoria Interna e Qualidade. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 15:30 horas. -----

Membros presentes: Presidente Rute Isabel Jacinto Nascimento; primeira vogal efetiva Patrícia Isabel Coelho Sarmento e a segunda vogal efetiva Alexandra Maria Almeida Monteiro Inácio. -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção de pessoas candidatas a preencher o posto de trabalho mencionado 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: realizar funções de natureza consultiva, de estudo e planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos, que fundamentam e preparam a decisão nas áreas de atuação do Sistema de Gestão Integrado e da certificação dos serviços municipais. -----

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 Avaliação Psicológica (AP). -----

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), 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 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, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, acrescidos de 15 minutos de tolerância, sendo constituída por questões de escolha múltipla, pergunta direta ou de desenvolvimento, versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados. -----

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. -----

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, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro. -----

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, e sucessivas alterações-
Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e sucessivas alterações. -----

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 de Loulé, em vigor à data da Prova Escrita de Conhecimentos, em:
<https://www.cm-loule.pt/pt/menu/81/organograma-da-cml.aspx> -----

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

NP EN ISO 9001 2015 – Sistemas de gestão da qualidade - Requisitos; -----

NP EN ISO 14001 2012 – Sistemas de Gestão Ambiental - Requisitos e Linhas de Orientação para a sua Utilização; -----

NP 4552 2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; -----

NP EN ISO 50001 2019 – Sistemas de Gestão de Energia - Requisitos e Linhas de Orientação para a sua Utilização. -----

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 pessoa candidata submetida, a este método será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, 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/a. -----

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 70% para a valoração final para as pessoas candidatas abrangidas pelo ponto I 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 Engenharia do Ambiente - Área de formação académica por referência à CNAEF: 851 – Tecnologia de Proteção de Ambiente / Licenciatura em Ciências de Engenharia Biológica - Área de formação académica por referência à CNAEF: 421 – Biologia e Bioquímica), 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 sem mestrado integrado – 12 valores -----

Licenciatura Pré-Bolonha / Licenciatura com Mestrado Integrado – 14 valores -----

Mestrado (excluindo licenciatura com mestrado integrado) – 18 valores -----

Doutoramento – 20 valores -----

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, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

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

Ações de formação com duração ≤ 70 horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração > 70 horas e ≤ 150 horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração > 150 horas e ≤ 300 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 300 horas e ≤ 450 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 450 horas e ≤ 600 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 600 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 – 2 valores; -----

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

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

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho – 14 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): -----

Será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao período correspondente aos 2 últimos ciclos avaliativos, em que a pessoa candidata exerceu funções idênticas, cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho a concurso, e que se encontre devidamente comprovada através das menções quantitativas obtidas pela pessoa candidata ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, convertidas à escala de 0 a 20 valores, de acordo com: -----

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 10,00 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, 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 colaboração; -----

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

D - 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: -----

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

As 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 excluída do procedimento a pessoa candidata que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, seja considerada não apta 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) Pessoas 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. -----



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

a) As pessoas candidatas deverão apresentar documento comprovativo da inscrição válida na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos, como membro efetivo/a, caso o curso seja de Engenharia.-----

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 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. -----

O Júri

(Rute Isabel Jacinto Nascimento)

(Patrícia Isabel Coelho Sarmiento)

(Alexandra Maria Almeida Monteiro Inácio)