



Definição de critérios

Procedimento concursal n.º 12/2025

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 01 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (Licenciatura em Ciências da Informação ou Ciências da Documentação ou História ou Património Cultural - Área de formação académica por referência à CNAEF: 225 e 322), a afetar à Divisão de Arquivo e Documentação. -----

Data da Reunião: 12 de junho de 2025. -----

Local: Arquivo Municipal de Loulé. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 10:00 horas. -----

Membros presentes: Presidente, Nelson Manuel Cabeçadas Vaquinhas, Chefe da Divisão de Arquivo e Documentação; primeira vogal efetiva, Adriana Rusu Sava, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior; segunda vogal efetiva, Filipa Cristina Laginha Pereira da Silva, Técnica 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, 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 de funções previstas no Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior, designadamente: atendimento ao público, organização e tratamento documental (classificação, avaliação, seleção, eliminação e descrição) e apoio na organização de documentos das unidades orgânicas da Câmara Municipal de Loulé e de entidades externas do concelho; monitorização ao nível do sistema de gestão da Qualidade e da manutenção dos materiais e equipamentos do Arquivo Municipal, em conformidade com as medidas de autoproteção. -----

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, na sua redação atual, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

I. Para os/as candidatos/as 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/as em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado (se o/a candidato/a 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) complementado pelo método facultativo Prova Escrita de Conhecimentos (PEC). -----

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

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP) complementado pelo método facultativo 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 as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 30% para os candidatos do ponto I e 70% para os candidatos 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, com duração máxima de 90 minutos, acrescidos de 15 minutos de tolerância, sendo constituída por questões de escolha múltipla e/ou de desenvolvimento versando sobre os conteúdos, temáticas, bibliografia e legislação abaixo discriminados. -----

A legislação e demais bibliografia mencionada 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 – Relação jurídica de emprego público, ética e conduta: -----

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

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> -----

Código de Ética para Profissionais de Informação em Portugal – disponível em http://www.apbad.pt/Downloads/codigo_etica.pdf. -----

Tema 2 – Administração Pública: -----

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril (Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa), na sua redação atual; -----



Lei n.º 169/99, de 18 de setembro (Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias), na sua redação atual; -----

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Estabelece o regime jurídico das autarquias locais), na sua redação atual; -----

Tema 3 - Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé: -----

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

Tema 4 – Código do Procedimento Administrativo: -----

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro. -----

Tema 5 – Temas específicos da área da Arquivística -----

ISAD(G): Norma Geral Internacional de Descrição Arquivística - 2002; -----

Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro (Lei de bases do Património Cultural); -----

Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de janeiro (Regime Geral dos Arquivos e do Património Arquivístico); -----

Decreto-Lei n.º 47/2004, de 3 de março (Define o regime geral das incorporações da documentação de valor permanente em arquivos públicos); -----

Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril (Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local); -----

Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto (Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos), na sua redação atual; -----

Decreto-Lei n.º 447/88, de 10 de dezembro (Regula a pré-arquivagem de documentação); -----

Decreto-lei 148/2015, de 4 de agosto (Estabelece o regime da classificação e da inventariação dos bens móveis de interesse cultural, bem como as regras aplicáveis à exportação, expedição, importação e admissão dos bens culturais móveis); -----

Lei n.º 31/2019, de 3 de maio (Regula a utilização de dispositivos digitais de uso pessoal e permite a fotografia digital nas bibliotecas e arquivos públicos); -----

Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril (Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)), na sua redação atual; -----

Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto (Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados); -----

Resolução do Conselho de Ministros n.º 2/2018, de 5 de janeiro (Procede à revisão do Regulamento Nacional de Interoperabilidade Digital). -----

2. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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 40% 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 carácter eliminatório para os/as candidatos/as 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: -----

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

Os/As candidatos/as deverão ser detentores/as de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (**Licenciatura em Ciências da Informação ou Ciências da Documentação ou História ou Património Cultural - Área de formação académica por referência à CNAEF: 225 e 322**), complementada por um dos seguintes cursos: curso de Bibliotecário-Arquivista, criado pelo Decreto-Lei n.º 26026/1935, de 7 de Novembro; ou diploma de Bibliotecário, Arquivista e Documentalista, criado pelo Decreto-Lei n.º 49009/1969, de 16 de Maio; ou curso de Especialização em Ciências Documentais, opção em Arquivo, criado pelo Decreto n.º 87/1982, de 13 de Julho, e regulamentado pela Portaria n.º 448/1983 e pela Portaria n.º 449/1983, de 19 de Abril, e pela Portaria n.º 852/1985, de 9 de Novembro; ou outros cursos de especialização pós-licenciatura na área das Ciências Documentais, de duração não inferior a dois anos, ministrados em instituições nacionais de ensino universitário; ou cursos, licenciaturas e mestrados ministrados em instituições estrangeiras reconhecidos como equivalentes aos citados nas alíneas precedentes.-----

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 da carreira/categoria de técnico superior. -----

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

Licenciatura – 10 valores -----

Mestrado – 14 valores -----

Doutoramento – 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 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 – 6 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. -----



2.3. 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 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 0 valores; -----

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

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

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 10 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 – 18 valores; -----

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

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

Será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois períodos avaliativos, em que o/a candidato/a 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: -----

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. -----

Aos/Às candidatos/as 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, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha 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/as candidatos/as classificados com a menção de Não Apto. -----



4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem carácter eliminatório para os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. 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 resultados; -----
- C- Conhecimentos especializados e experiência; -----
- D- Adaptação e melhoria contínua; -----
- E- Trabalho de equipa e cooperação; -----

Quarto: A classificação final dos/as candidatos/as, 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: -----

Candidatos/as enquadrados/as no ponto I: -----

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times PEC) \text{ -----}$$

Candidatos/as enquadrados/as no ponto II: -----

$$CF = (0,70 \times PEC) + (0,30 \times EAC) \text{ -----}$$

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 dos/as candidatos/as, 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 dos/as candidatos/as, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os/as candidatos/as com aproveitamento obtido no método anterior; -----
- c) Com os resultados da classificação final dos/as candidatos/as, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos/as os/as candidatos/as; -----



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) Candidato/a com habilitação académica mais elevada;-----

iii) Candidato/a com mais elevada classificação final de habilitação académica.-----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, a/o candidata/o 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 do/a candidato/a para exercer a função. -----

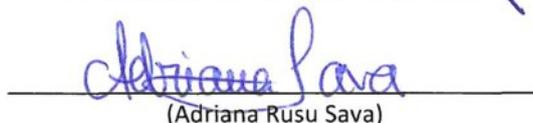
Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

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. -----

O Júri



(Nelson Manuel Cabeçadas Vaquinhas)



(Adriana Rusu Sava)



(Filipa Cristina Laginha Pereira da Silva)