



Definição de critérios

Procedimento concursal n.º 15/2025

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 02 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico a afetar à Divisão de Arquivo e Documentação. -----

Data da Reunião: 15 de setembro de 2025. -----

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

Hora de abertura dos trabalhos: 14:00 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, os seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a 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 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Técnico, designadamente: funções técnicas e administrativas inerentes aos arquivos corrente, intermédio e histórico, nomeadamente registo de correspondência, avaliação, seleção e eliminação documental. -----

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 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 para cuja reserva de recrutamento 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) e Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

II. Para as pessoas candidatas sem relação 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 caraterizadoras do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado e pessoas candidatas sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e 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 Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação das pessoas candidatas, 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. Na Avaliação Curricular serão avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações Académicas (HA); b) Formação Profissional (FP); c) Experiência Profissional (EP) e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

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, 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: -----

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

As pessoas candidatas deverão ser detentoras de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 2: -----

- 12.º ano de escolaridade e Curso Técnico-Profissional de Arquivo; -----

ou -----

- Cursos EFA de Técnico de Informação, Documentação e Comunicação; -----

ou -----



Cursos na área da Informação, Documentação e Arquivo: Cursos Tecnológicos, das escolas profissionais ou das escolas especializadas de ensino artístico; ou Cursos que confirmem certificado de qualificação profissional de nível III, definida pela decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho das Comunidades Europeias, de 16 de Junho; -----

ou -----

- Cursos em Património Cultural. -----

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 assistente técnico de arquivo. -----

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

-Habilitações literárias acima descritas – 18 valores -----

-Habilitações literárias superiores ao exigido (académicas) – 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 – 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. -----

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 – 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. -----

2.4. 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. -----

2. 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 os resultados; -----

C- Análise Crítica e Resolução de Problemas; -----

C- Gestão do Conhecimento; -----

D- Iniciativa; -----

E- Inteligência emocional; -----

3. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas das pessoas candidatas necessárias ao exercício da função. -----

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 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 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 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 – 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 Ética para os Profissionais de Informação – disponível em: <https://bad.pt/download/codigo-de-etica> --

Código de Conduta do Município de Loulé – disponível em: <https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----

Tema 2 - Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Loulé: -----

Regulamento da Organização e Estrutura dos Serviços do Município 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 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 – Temas específicos da área da Arquivística -----

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

Decreto-Lei nº 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 nº 112/2023, de 27 de abril (Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local); -----

Lei nº 26/2016 (Regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos), na sua redação atual; -----

Decreto-Lei nº 447/88, de 10 de dezembro. Regula a pré-arquivagem de documentação. -----

4. 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 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. -----

Quarto: A classificação final das pessoas candidatas 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: -----

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 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 das pessoas candidatas, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas das pessoas candidatas com aproveitamento obtido no método anterior; -----

c) Com os resultados da classificação final das pessoas candidatas, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todas as pessoas candidatas; -----

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) Pessoa candidata com habilitação académica mais elevada; -----

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

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, 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)

DIVISÃO DE GESTÃO
DE PESSOAS

Assiduidade

Vencimentos

Formação

Cadastro

Apoio à Div.

Outro

Despacho:

Recautamento

22/05/25 