



Adriana Sava  
Filipa

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

### ATA n.º 1

#### Definição de critérios do Procedimento concursal n.º 23/2021

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 de Arquivo, a afetar à Divisão de Arquivo e Documentação. -----

**Data da Reunião:** 27 de dezembro de 2021. -----

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

**Hora de abertura dos trabalhos:** 09:30 horas. -----

**Membros presentes:** Presidente, Nelson Manuel Cabeçadas Vaquinhas, Chefe da Divisão de Arquivo e Documentação; primeira vogal efetiva, Adriana 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: funções técnicas e administrativas inerentes à gestão de arquivo corrente, registo, classificação e encaminhamento de informação em sistema de gestão documental, acompanhamento do sistema de gestão da Qualidade.-----

**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



Ad  
Abraão J  
Silva

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

35/2014 de 20 de junho, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019 de de 30 de abril. -----

**I. Para os 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 caraterizadora do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o procedimento publicitado (se o 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), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).** -----

**II. Para os 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 caraterizadoras 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 de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).** -----

**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 de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos/as necessárias ao exercício da função. A ponderação desta prova para a valoração final é de 45%. -----

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. -----



And  
Cristina  
Silva

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

A prova terá a forma escrita, natureza teórica, com duração máxima de 90 minutos, acrescidos de 30 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. -----

### **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, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 37-A/2014, de 19/08; Lei n.º 82-B/2014, de 31/12; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto e Lei n.º 18/2016, de 20/06; Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro; Lei n.º 25/2017, de 30 de maio; Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto; Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.-----

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 2 - 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 3 – Código do Procedimento Administrativo:**-----

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

### **Tema 4 – Temas específicos da área da Arquivística**-----

Lista Consolidada para a classificação e avaliação da informação pública na Plataforma CLAV – disponível em: <https://clav.dglab.gov.pt>-----

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



Arquivo  
Silva

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Orientações para a Descrição Arquivística - 2011;-----

Código de Ética para Profissionais de Informação em Portugal – disponível em  
[http://www.apbad.pt/Downloads/codigo\\_etica.pdf](http://www.apbad.pt/Downloads/codigo_etica.pdf).-----

**2. A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos 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 45% 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 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 candidatos/as deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (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 licenciaturas e mestrados na área das Ciências da Documentação ou das Ciências da Informação; ou cursos, licenciaturas e mestrados ministrados em instituições estrangeiras reconhecidos como equivalentes aos citados nas alíneas precedentes ou parte curricular de Mestrado ou de Doutoramento na área



And  
Ariana Silva  
Silva

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

das Ciências da Documentação ou das Ciências da Informação), 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 da carreira/categoria de técnico superior. -----

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

Licenciatura – 10 valores -----

Mestrado – 14 valores -----

Doutoramento – 18 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  $\leq 70$  horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração  $> 70$  horas e  $\leq 150$  horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração  $> 150$  horas e  $\leq 300$  horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração  $> 300$  horas e  $\leq 450$  horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração  $> 450$  horas e  $\leq 600$  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



*Int*  
*Cláudia Silva*  
*Silva*

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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 – 2 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 períodos, não superior a três anos, em que o 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. -----



*João  
António  
Silva*

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Aos 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 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. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final e é valorado em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos/as que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

**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. -----

Para a aplicação deste método será elaborado um 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, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método tem uma ponderação de 25% para a valoração final. --

**5. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, a qual terá duração prevista de 30 minutos. Este método tem uma ponderação de 30% para a valoração final e é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----



Ad  
Classificação  
Silva

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

A valoração final deste método é obtida por votação nominal e por maioria, resultando da média aritmética das classificações dos seguintes subfactores de avaliação: Conhecimentos específicos, formação e experiência; Motivação e orientação para o exercício da função; Atitude, responsabilidade e compromisso; Capacidade de comunicação e Capacidade de relacionamento interpessoal. -----

Sendo cada subfactor avaliado pelos parâmetros definidos na ficha individual conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante. -----

**Quarto:** A classificação final dos 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 no ponto I -  $CF = (0,45 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$  -----

Candidatos/as enquadrados no ponto II -  $CF = (0,45 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,30 \times EPS)$  -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

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

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

EPS= Entrevista Profissional de Seleção; -----

**Quinto:** De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação dos candidatos/as, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, de acordo com o artigo 7º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de Janeiro, 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 candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior; -----





## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

- c) Com os resultados da classificação final dos candidatos, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos; -----
- d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 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 residente no concelho de Loulé. -----

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 125-A/2019 de 30 de abril; com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

(Nelson Manuel Cabecadas Vaquinhas)

(Adriana Sava)

(Filipa Cristina Laginha Pereira da Silva)



MC  
Câmara  
Silva

## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

### ANEXO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO PARA A CARREIRA/CATEGORIA DE  
TÉCNICO SUPERIOR

#### Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato/a:	Escala	Valor atribuído
<b>Conhecimentos específicos, formação e experiência</b>		
Ausência de conhecimentos/experiência ou formação	4 valores	
Poucos conhecimentos/experiência ou formação	8 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação suficientes	12 valores	
Conhecimentos/experiência ou formação relevantes	16 valores	
Elevado grau de conhecimentos/experiência ou formação	20 valores	
<b>Motivação e orientação para o exercício da função</b>		
Ausência de motivação e orientação	4 valores	
Pouca motivação e orientação	8 valores	
Motivação e orientação suficiente	12 valores	
Boa motivação e orientação	16 valores	
Elevado grau de motivação e orientação	20 valores	
<b>Atitude, responsabilidade e compromisso</b>		
Atitude desadequada	4 valores	
Atitude pouco adequada	8 valores	
Atitude adequada	12 valores	
Atitude muito adequada	16 valores	
Atitude excelente	20 valores	



## CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

Capacidade de comunicação		
Dificuldade de comunicação	4 valores	
Pouca capacidade de comunicação	8 valores	
Boa capacidade de comunicação	12 valores	
Muito boa capacidade de comunicação	16 valores	
Excelente capacidade de comunicação	20 valores	
Capacidade de relacionamento interpessoal		
Dificuldade de relacionamento	4 valores	
Pouca capacidade de relacionamento	8 valores	
Boa capacidade de relacionamento	12 valores	
Muito boa capacidade de relacionamento	16 valores	
Excelente capacidade de relacionamento	20 valores	
<b>Total da Entrevista Profissional de Seleção</b>		

O Júri

(Nelson Manuel Cabeçadas Vaquinhas)

(Adriana Sava)

(Filipa Cristina Laginha Pereira da Silva)