



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ATA n.º 1

Definição de critérios do Procedimento concursal n.º 3/2022

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

Data da Reunião: 01 de fevereiro de 2022. -----

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

Hora de abertura dos trabalhos: 14:30 horas. -----

Membros presentes: Presidente, Nelson Manuel Cabeçadas Vaquinhas, Chefe da Divisão de Arquivo e Documentação; segunda vogal efetiva, Filipa Cristina Laginha Pereira da Silva, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior; primeira vogal suplente, Lígia Maria Madeira Rodrigues Guerreiro, Assistente Técnica da carreira de Assistente Técnico. -----

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 referê 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 ao arquivo corrente, registo, classificação e encaminhamento de informação em sistema de gestão 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, doravante LTFP, e os previstos nos artigos 5º e 6º da Portaria n.º 125-A/2019 de de 30 de abril. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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. -----

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



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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; Lei n.º 2/2020, de 31 de março; Lei n.º 82/2019, de 2 de setembro; Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro; Decreto-lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro; Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto e 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 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, 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, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro. ----

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;-----



Handwritten signature in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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/As candidatos/as deverão ser detentores 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 confirmam certificado de qualificação profissional de nível III, definida pela decisão n.º 85/368/CEE, do Conselho das Comunidades Europeias, de 16 de junho.

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:



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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

-Habilitações literárias superiores ao exigido (académicas) – 20 valores -----

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

Só serão consideradas as acções 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 acções 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 acções 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 caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores; -----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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

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

Com experiência até 12 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 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. -----

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. -----



[Handwritten signature]

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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. -----

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. -----



[Handwritten signature]

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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 125-A/2019, de 30 de abril, 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; -----

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;-----



CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

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 (as referências à Portaria n.º 125-A/2019 são para a sua versão actual); Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

(Nelson Manuel Cabeçadas Vaquinhas)

(Filipa Cristina Laginha Pereira da Silva)

(Lígia Maria Madeira Rodrigues Guerreiro)



Ant
J
S

CÂMARA MUNICIPAL DE LOULÉ

ANEXO

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

Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção

Nome do candidato/a:	Escala	Valor atribuído
Conhecimentos específicos, formação e experiência		
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	
Motivação e orientação para o exercício da função		
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	
Atitude, responsabilidade e compromisso		
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	
Total da Entrevista Profissional de Seleção		

O Júri

(Nelson Manuel Cabeçadas Vaquinhas)

(Filipa Cristina Laginha Pereira da Silva)

(Lígia Maria Madeira Rodrigues Guerreiro)