



**Definição de critérios
Procedimento concursal n.º 5/2025**

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

Data da Reunião: 18 de março de 2025. -----

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

Hora de abertura dos trabalhos: 13:00 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 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/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), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e 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 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 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 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. 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 os/as candidatos/as abrangidos/as 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 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 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; -----



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 \leq 14 horas – 10 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 14 horas e \leq 60 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 60 horas e \leq 90 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 90 horas e \leq 140 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração $>$ 140 horas e \leq 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 caracterizadora do posto de trabalho – 10 valores; -----

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 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 o/a candidato/a 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 pelo/a candidato/a 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. -----

Aos/Às candidatos/as que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 10,00 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 a mudança e inovação; -----

B - Orientação para os resultados; -----

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



D - Gestão do conhecimento; -----

E - Comunicação. -----

3. 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 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 os/as candidatos/as do ponto I e 70% para os/as candidatos/as 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 dos/as candidatos/as, 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 candidato/a submetido/a 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 os/as candidatos/as classificados com a menção de não apto. -----

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 no ponto I: -----

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

Candidatos/as enquadrados 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)

**DIVISÃO DE GESTÃO
DE PESSOAS**

Assiduidade

Vencimentos

Formação

Cadastro

Apoio à Div.

Outro

Despacho: _____

19.3.25 P.