

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – PROVIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE ARQUIVO), DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR**

**ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

----- Aos quinze dias do mês de julho de dois mil e dezanove, no edifício da Câmara Municipal de Mértola, reuniram os senhores Maria Margarida Cercas Fortunato, substituindo o Presidente do Júri, na sua falta, Isabel Maria Coelho Campaniço e Jorge Manuel da Palma Alexandre, designados pelo despacho da Vereadora com competências delegadas n.º 77/2019, de 28 de maio, para constituírem o Júri do presente procedimento concursal, a fim de procederem à definição dos critérios de avaliação. -----

**1.- ELEMENTOS DO JÚRI PRESENTES:** -----

Presidente: Maria Margarida Cercas Fortunato, Técnica Superior; -----  
Vogal: Isabel Maria Coelho Campaniço, Técnica Superior da Câmara Municipal de Beja; -----  
Vogal: Jorge Manuel da Palma Alexandre, Técnico Superior. -----

**2.- MÉTODOS DE SELEÇÃO, CRITÉRIOS GERAIS E PONDERAÇÕES:** -----

----- Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

----- A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção determina a desistência do procedimento. -----

**2.1.- MÉTODOS DE SELEÇÃO:** -----

----- Nos termos do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e dos art.ºs 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são as provas de conhecimentos, a avaliação psicológica e a entrevista profissional de seleção. -----

**2.1.1.- PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):** -----

----- A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

----- Na valoração deste método será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40 % na valoração final. -----

----- A prova de conhecimentos de carácter teórico, sob a forma escrita, terá a duração de duas horas e versará sobre questões relacionadas com as seguintes matérias: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro; 84/2015, de 7 de agosto; 18/2016, de 20 de junho; 42/2016, de 28 de dezembro; 25/2017, de 30 de maio; 70/2017, de 14 de agosto; 73/2017, de 16 de agosto; 49/2018, de 14 de agosto; e 71/2018, de 31 de dezembro; -----

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, com as alterações introduzidas pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro; 50-A/2013, de 11 de novembro; e pelas Leis n.º 25/2015, de 30 de março; 69/2015, de 16 de julho; e 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 16 de agosto; -----

- Regulamento Geral da Proteção de Dados (RGPD): Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016; -----



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

- Decreto-Lei n.º 47/2004, de 3 de março, que define o regime geral de incorporações nos arquivos públicos; -----
- Decreto-Lei n.º 447/88, de 10 de dezembro: regula o processo de pré-arquivagem da documentação de entidades públicas ou entidades privadas cuja documentação seja declarada de interesse público; -----
- Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de janeiro, alterado pela Lei n.º 14/94, de 11 de maio: estabelece o regime geral dos arquivos e do património arquivístico; -----
- Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril, que aprova o regulamento arquivístico para as autarquias locais, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 1253/2009, de 14 de outubro; -----
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, que aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos, transpondo a Diretiva 2003/4/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de janeiro, e a Diretiva 2003/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de novembro; -----
- Documentos técnicos e normativos relativos à gestão de documentos; administração eletrónica e interoperacionalidade semântica; preservação digital; rede e articulação técnica; conservação e restauro; descrição: disponíveis em <http://arquivos.dglab.gov.pt/servicos/documentos-tecnicos-e-normativos/lista-de-documentos/>; -
- Lista consolidada para a classificação e avaliação da informação pública: disponível em <http://arquivos.dglab.gov.pt/programas-e-projetos/modernizacao-administrativa/macroestrutura-funcional-mef/lista-consolidada/>. -----

#### 2.1.2.- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP): -----

----- A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar: -----

- Iniciativa e Autonomia; -----
- Inovação e Qualidade; -----
- Otimização de Recursos; -----
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; -----
- Tolerância à Pressão e Contrariedades. -----

----- Este método de seleção poderá comportar uma ou mais fases, terá uma ponderação de 30% na valoração final, e será valorado da seguinte forma: -----

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*; -----
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. -----

#### 2.1.3.- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): -----

----- A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

----- O Júri, por unanimidade, deliberou ponderar na entrevista profissional de seleção os seguintes parâmetros: -----

Conhecimento das funções	Elevado conhecimento das funções	Bom conhecimento das funções	Suficiente conhecimento das funções	Reduzido conhecimento das funções	Insuficiente conhecimento das funções
Experiência	Elevada experiência na área das funções	Boa experiência na área das funções	Suficiente experiência na área das funções	Reduzida experiência na área das funções	Insuficiente experiência na área das funções
Motivação	Elevado	Interesse,	Suficiente	Reduzido	Insuficiente



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

	interesse, dinamismo e criatividade	dinamismo e criatividade de nível <b>Bom</b>	interesse, dinamismo e criatividade	interesse, dinamismo e criatividade	interesse, dinamismo e criatividade
<b>Perfil pessoal e cultural</b>	<b>Elevado</b> sentido de responsabilidade e disponibilidade e excelentes relações humanas	<b>Bom</b> sentido de responsabilidade, disponibilidade e boas relações humanas	<b>Suficiente</b> sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas satisfatórias	<b>Reduzido</b> sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas pouco satisfatórias	<b>Insuficiente</b> interesse, sentido de responsabilidade, disponibilidade e fracas relações humanas
<b>Pontuação</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final. -----

**2.1.4.- VALORAÇÃO FINAL (VF):** -----

----- A valoração final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

VF = 40% PC + 30% AP + 30% EPS, em que -----

VF = Valoração final; -----

PC = Prova de conhecimentos; -----

AP = Avaliação psicológica; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

**2.2.- MÉTODOS DE SELEÇÃO A APLICAR AOS CANDIDATOS QUE REUNIREM AS CONDIÇÕES PREVISTAS NO N.º 2 DO ART.º 36 DA LTFP:** -----

----- Exceto quando afastados por escrito, pelo candidato, de acordo com o n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2 do citado art.º 36.º, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências e a entrevista profissional de seleção. -----

**2.2.1.- CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E PONDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR:** -----

----- Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores: -----

- Habilitação académica; -----

- Formação profissional; -----

- Experiência profissional; -----

- Avaliação do desempenho. -----

----- Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40% na valoração final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + (2 \times EP) + AD}{5}$$

sendo que, -----

AC = Avaliação curricular -----

HA = Habilitações académicas -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação do desempenho -----

a) Habilitações académicas (HA): onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

- Habilitação académica de grau exigido à candidatura: 19 valores;

---

- Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

---

b) Formação profissional (FP): neste parâmetro consideram-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem formação: 9 valores;

---

- Ações de formação de duração até 6 horas: 11 valores;

---

- Ações de formação de duração superior a 6 horas e até 20 horas: 13 valores;

---

- Ações de formação de duração superior a 20 horas e até 40 horas: 15 valores;

---

- Ações de formação de duração superior a 40 horas e até 60 horas: 17 valores;

---

- Ações de formação de duração superior a 60 horas e até 90 horas: 19 valores;

---

- Ações de formação de duração superior a 90 horas: 20 valores.

---

c) Experiência profissional (EP): para este fator considerar-se-á apenas a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas, com base nos seguintes parâmetros:

- Experiência profissional até 1 ano – 10 valores;

---

- Experiência profissional superior a 1 ano e até 3 anos – 12 valores;

---

- Experiência profissional superior a 3 anos e até 6 anos – 14 valores;

---

- Experiência profissional superior a 6 anos e até 9 anos – 16 valores;

---

- Experiência profissional superior a 9 anos e até 12 anos – 18 valores;

---

- Experiência profissional superior a 12 anos – 20 valores.

---

d) Avaliação do desempenho (AD): neste parâmetro pondera-se a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

---

- Desempenho Inadequado – 8 valores;

---

- Desempenho Adequado – 12 valores;

---

- Desempenho Relevante – 16 valores;

---

- Desempenho Excelente – 20 valores.

*Handwritten signature in blue ink.*

Caso se verifique a inexistência de avaliação, por motivos não imputáveis ao trabalhador, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos casos, será considerado como **Desempenho Adequado: 12** valores.

**2.2.2.- CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS: -----**

----- A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido (iniciativa e autonomia; inovação e qualidade; otimização de recursos; responsabilidade e compromisso com o serviço; e tolerância à pressão e contrariedades), associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 30% na valoração final. -----

**2.2.3.- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS): -----**

----- A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

----- O Júri, por unanimidade, deliberou ponderar na entrevista profissional de seleção os seguintes parâmetros: -----

Conhecimento das funções	Elevado conhecimento das funções	Bom conhecimento das funções	Suficiente conhecimento das funções	Reduzido conhecimento das funções	Insuficiente conhecimento das funções
Experiência	Elevada experiência na área das funções	Boa experiência na área das funções	Suficiente experiência na área das funções	Reduzida experiência na área das funções	Insuficiente experiência na área das funções
Motivação	Elevado interesse, dinamismo e criatividade	Interesse, dinamismo e criatividade de nível Bom	Suficiente interesse, dinamismo e criatividade	Reduzido interesse, dinamismo e criatividade	Insuficiente interesse, dinamismo e criatividade
Perfil pessoal e cultural	Elevado sentido de responsabilidade e disponibilidade e excelentes relações humanas	Bom sentido de responsabilidade, disponibilidade e boas relações humanas	Suficiente sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas satisfatórias	Reduzido sentido de responsabilidade, disponibilidade e relações humanas pouco satisfatórias	Insuficiente interesse, sentido de responsabilidade, disponibilidade e fracas relações humanas
Pontuação	20	16	12	8	4

----- A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final. -----

**2.2.4.- VALORAÇÃO FINAL (VF): -----**

----- A valoração final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----



MÉRTOLA  
CAMARA MUNICIPAL



VF = 40% AC + 30% EAC + 30% EPS, em que -----

VF = Valoração final; -----

AC = Avaliação curricular; -----

EAC = Entrevista de avaliação de competências; -----

EPS = Entrevista profissional de seleção. -----

**2.3.- ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS:** -----

----- A lista de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressas na escala de 0 a 20 valores. -----

----- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

**3.- ENCERRAMENTO:** -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, a Senhora Presidente declarou encerrada a reunião, elaborando-se de seguida a presente ata que, depois de lida e posta à votação, foi aprovada por unanimidade. -----

**A Presidente do Júri,**

-----  
(Maria Margarida Cercas Fortunato)

**Os Vogais,**

-----  
(Isabel Maria Coelho Campaniço)

-----  
(Jorge Manuel da Palma Alexandre)