

21/3-7  
[Handwritten signature]

## ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

### **Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – área de arquivo – 2 postos de trabalho**

O Júri do concurso composto pelo Dr. Maranhão Peixoto, Chefe da Divisão de Arquivo, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Dr. Rui Viana, Chefe da Divisão de Biblioteca e pela Dra. Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efectivos.

Reunido a 4 de Março de 2011, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade **os critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação**, bem como o sistema de classificação final constantes nesta acta, relativamente à selecção dos candidatos a preencher: Nº de postos de trabalho: 2; Carreira / Categoria de Técnico Superior, área de Arquivo; em regime de contrato de trabalho em funções publicas por tempo indeterminado.

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

**A) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:**

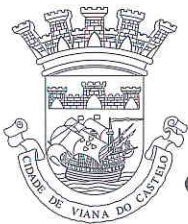
1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

**B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação Jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:**

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Avaliação Psicológica (AP)
6. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em **A)** poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optarem pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:



2/1/17  
[Handwritten signature]

### **1.1. Factores de Avaliação**

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

#### **Critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:**

**(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o nº 2 do artº 53 da LVCR) :**

#### **1) Avaliação Curricular**

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{HAB + FP + 2EP + AD}{5}$$

sendo:

**HAB** = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

Licenciatura e Pós Graduação: curso de especialização em Ciências Documentais, opção Arquivo ou Licenciatura e Pós Graduação em ciências da Informação e da Documentação, variante Arquivo – 15 valores

**FP** = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Acções de formação com duração ≤ a 12 horas — 0,5 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração > a 12 horas e < 35 horas — 1 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração ≥ a 35 horas — 1,5 valores/ cada acção.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas excepto se existir valor diferente no certificado.

**EP** = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a um ano — 1 valor;





23/5/7  
Φ  
[Handwritten signature]

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2 valores;  
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos — 3 valores;  
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 5 valores;  
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;  
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 14 valores;  
Igual ou superior a 15 anos e inferior a 20 anos — 16 valores;  
Igual ou superior a 20 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional **que se encontre devidamente comprovado.**

*AD* = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio  
Desempenho Insuficiente — 4 valores  
Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores  
Desempenho Bom — 14 valores  
Desempenho Muito Bom — 18 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro  
Desempenho Inadequado — 5 valores  
Desempenho Adequado — 12 valores  
Desempenho Relevante — 20 valores

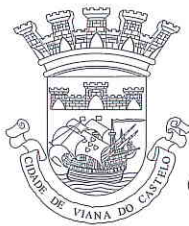
Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

**2) Entrevista de Avaliação de competências**, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efectuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido,



2/4/17  
[Handwritten signature]

associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**3) A Entrevista Profissional de Selecção** visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

### 3.1. Critérios de avaliação

- A — Capacidade de expressão e argumentação;
- B — Percepção e sentido crítico sobre funções a desempenhar;
- C — Motivação profissional, capacidade de relacionamento e perfil adequado à função;
- D — Experiência e conhecimentos profissionais relacionados com o cargo a prover

**Classificação da entrevista profissional de selecção:** A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Lei nº 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### Para quem não é titular da categoria:

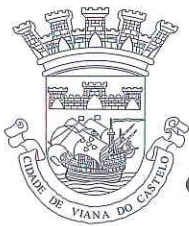
**Métodos de selecção:** os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 - A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório  
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório  
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

**4. Prova de conhecimentos (PC):** Com uma ponderação de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se





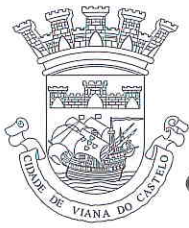
2/11/11  
[Handwritten signature]

a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

**Legislação:**

- 1 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5 - A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.os 4/2002 e 9/2002);
- 2 — Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);
- 3 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);
- 4 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);
- 5 — Lei SIADAP — Sistema Integrado da avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;
- 6 - Lei n.º 14/94, de 11 de Maio – Altera, por ratificação, o Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de Janeiro, que aprova o regime geral dos arquivos e do património arquivístico visando definir os princípios que devem presidir a sua organização, inventariação, classificação e conservação, bem como as operações que permitem a sua guarda, acesso e uso, e a punição de actos de destruição, alienação, exportação ou ocultação.
- 7 – Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de Janeiro - aprova o regime geral dos arquivos e do património arquivístico visando definir os princípios que devem presidir a sua organização, inventariação, classificação e conservação, bem como as operações que permitem a sua guarda, acesso e uso, e a punição de actos de destruição, alienação, exportação ou ocultação.
- 8 – Lei n.º 46/2007 de 24 de Agosto - Regula o acesso aos documentos administrativos e a sua reutilização, revoga a Lei n.º 65/93, de 26 de Agosto, com a redacção introduzida pelas Lei n.ºs 8/95, de 29 de Março, e 94/99, de 16 de Julho, e transpõe para a ordem jurídica nacional a Directiva n.º 2003/98/CE, do Parlamento e do Conselho, de 17 de Novembro, relativa à reutilização de informações do sector público.
- 9 – Portaria n.º 1253/2009, de 14 de Outubro – Altera e republica o anexo I do Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais, aprovado pela Portaria n.º 412/2001, de 17 de Abril.
- 10 – Câmara Municipal de Viana do Castelo/Regulamento da Organização dos Serviços Municipais – Regulamento da estrutura nuclear, publicado no Diário da República, II Série - nº 2, de 4 de Janeiro de 2011 (Deliberação nº 25-A/2011): e regulamento da estrutura flexível publicada no Diário da República, II Série, nº 5 de 7 de Janeiro de 2011 (Deliberação nº 92/2011).
- 11 – Regulamento do Arquivo Municipal de Viana do Castelo.

**5. Avaliação psicológica:**



23/4/1  
C9

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 25%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efectuadas pela Universidade do Minho, enquanto entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

**C) A Entrevista Profissional de Selecção**, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

#### CLASSIFICAÇÃO FINAL :

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em <b>A)</b>	$CF = (0,45 * AC) + (0,25 * EAC) + (0,30 * EPS)$
Candidatos nas situações descritas em <b>B)</b>	$CF = (0,45 * PC) + (0,25 * AP) + (0,30 * EPS)$

sendo:

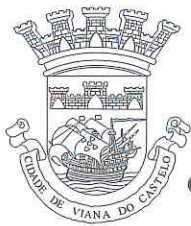
CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

eAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção





Câmara Municipal de Viana do Castelo

Ou,

CF= Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

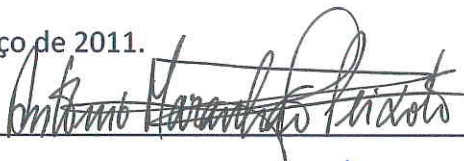
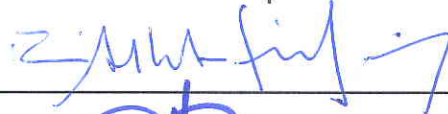
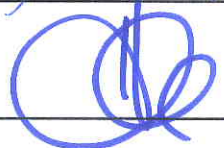
Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº 1 do artigo 54º, da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35º da Portaria 83-A/2009 e, subsistindo o empate, pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 4 de Março de 2011.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_