

g
Deiva
Paula

Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

**Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado,
com vista à ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de**

Assistente Técnico

(na área de biblioteca e documentação)

Aos dezassete dias do mês de agosto do ano dois mil e vinte e um, na sala de reuniões da Divisão de Intervenção Cultural, compareceram a chefe da citada divisão, Vanda Lúcia Tavares Santos, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, a Técnica Superior, Paula Maria Baltazar Martins, 2.ª vogal efetiva e a Técnica Superior, Cândida Maria Pedro da Silva, 1.ª vogal suplente em substituição da 1.ª vogal efetiva impossibilitada de comparecer, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Avaliação Psicológica, da Entrevista de Avaliação de Competências e da Entrevista Profissional de Seleção, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As provas de conhecimentos visam 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;

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar;

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases;

A entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Entrevista profissional de seleção que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Iniciados os trabalhos deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tinham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

II) Métodos Facultativos:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

III) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

As provas de conhecimentos revestirão a forma escrita e terão a duração de duas horas com quinze minutos de tolerância, podendo ser consultada a legislação de suporte em papel (não é permitida a consulta de bibliografia de apoio), sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

1 - As provas serão elaboradas com base no seguinte:

Legislação de suporte:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais), na redação atual;
 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), na redação atual.
- (Compete aos candidatos verificarem as alterações e retificações ocorridas na legislação indicada)

Bibliografia específica

- Regras Portuguesas de Catalogação. Lisboa: Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas, 2008;
 - Diretrizes da IFLA sobre os Serviços da Biblioteca Pública. Editadas por Christie Koontz e Barbara Gubbin 2.ª edição inteiramente revista. Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas. Lisboa, julho de 2013, disponível em <https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/series/147-pt.pdf>
- Manifesto da IFLA | UNESCO sobre Bibliotecas Públicas Disponível em <https://www.ifla.org/files/assets/public-libraries/publications/PL-manifesto/pl-manifesto-pt.pdf>

Matéria específica:

Conhecimentos:

- Circuito documental em bibliotecas;
- Tratamento documental;
- Pesquisa e localização de documentos;
- Novas tecnologias adaptadas aos serviços prestados nas bibliotecas;
- Dinamização e apoio às atividades de promoção do livro e da leitura;
- Sistemas de empréstimo domiciliário;
- Serviço de referência e atendimento ao público.

IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.)

- 12.º ano de escolaridade 18 valores
- 12.º ano de escolaridade na área de biblioteca e documentação) 20 valores

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem:

- 1- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:
- a) A cada dia de formação corresponderá 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia.
 - b) Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Por cada módulo de 25 horas	0.20 valores
-----------------------------	--------------

2 - Frequência de estágios não curriculares:

- a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;
- b) Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

10.
D.1
P-4

Duração	Valores
Até 6 meses	1 valor
= ou superior a 6 meses e até um ano	1,5 valores
Superior a um ano	2 valores

C. Experiência Profissional

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração e natureza.

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais a 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- * ≤ 3 anos 10 valores
- * > 3 anos ≤ 10 anos 14 valores
- * > 10 anos ≤ 15 anos 16 valores
- * > 15 anos 20 valores

Natureza

- Funções de coordenação 20 valores
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional 14 valores
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional 10 valores

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e na natureza.

D. Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa a um período de três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a dividir pelo número de anos classificados, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último biénio classificado) x 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A \times 0,1) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,2)$$

Sendo:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada 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.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será 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.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

- Cultura geral e experiência profissional
- Capacidade de expressão e fluência verbal
- Capacidade de relacionamento
- Participação na discussão dos problemas
- Sentido crítico
- Motivações e interesses

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VIII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes **Fórmulas de Classificação Final**:

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S \times 0,3)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Sendo:

C.F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, e que subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Estágio profissional na área a recrutar
- Residência no concelho da Amadora
- Menor idade

Foi ainda deliberado pelo júri por unanimidade, tendo em conta o número escasso de candidatos no procedimento concursal aberto anteriormente, de acordo com o nº 2, do art.º 34º da LTFP, que apesar da habilitação solicitada ser o 12.º ano de escolaridade na área de Biblioteca, Arquivo e Documentação (Curso Técnico-Profissional de Arquivo, Cursos de Técnico de Informação, Documentação e Comunicação e Cursos na área de Informação, Documentação e Arquivo), excepcionalmente, serão admitidos candidatos que possuam o 12.º ano de escolaridade e detenham comprovadamente 1 ano de experiência na área de biblioteca e documentação ou formação profissional nesta área num mínimo de 50 horas.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Vanda Santos Áurea Martins Pádua Silva

