

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA
OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A
CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE BIBLIOTECA,
ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos oito dias do mês de outubro do ano de dois mil e dezanove, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 03 de outubro de 2019, com a presença dos Senhores: Dr.^a Carla Sofia Romão Marques Baço Mourão, Técnica Superior, Dr.^a Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva, Chefe de Divisão de Administração e Serviços Instrumentais e Dr.^a Carla Marisa da Costa Pires de Moura, Técnica Superior.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adoptar nos métodos de selecção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se descreve:

Candidatos com relação jurídica de emprego

(n.º 2 e n.º 4 art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- Entrevista profissional de selecção (EPS)

A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, 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. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo que:

AC= avaliação curricular

HAB= habilitação académica de base

FP= formação profissional

EP= experiência profissional

AD= avaliação de desempenho

Habilitação académica de base

- Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores
- Habilitação de grau superior ao exigido – 20 valores

Formação Profissional: são consideradas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização do posto de trabalho posto a concurso.

- Mais de 50 horas de formação – 20 valores
- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores
- Entre 30 a 40 horas de formação – 16 valores
- Entre 20 a 30 horas de formação – 14 valores
- Entre 10 e 20 horas de formação – 12 valores
- Menos de 10 horas de formação – 10 valores

Experiência Profissional – pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para que o Procedimento Concursal é aberto:

- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores
- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:
 - Até um ano – 2 valores
 - De 1 a 2 anos – 4 valores
 - De 2 a 3 anos – 6 valores
 - De 3 a 5 anos – 8 valores
 - Mais de 5 anos – 10 valores

Avaliação do Desempenho – para valoração da avaliação do desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei nº 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio:
 - Excelente..... 20 valores
 - Muito Bom..... 16 valores
 - Bom..... 12 valores
 - Precisa de Desenvolvimento... 8 valores
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:
 - Relevante..... 20 valores
 - Adequado..... 13 valores
 - Inadequado..... 8 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo 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.

Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Esta prova 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:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento Concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A valoração final dos métodos de seleção obrigatórios, será obtida através da seguinte fórmula, aplicados aos candidatos que se encontrem na situação acima indicada:

$$VF = (AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

VF- Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

Candidatos sem relação jurídica de emprego

(n.º 1 e n.º 4 art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)

Prova de conhecimentos

A Prova de Conhecimentos escrita (com caráter eliminatório, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Esta prova terá a duração de **120 minutos** e versará sobre as seguintes temáticas:

Legislação geral: Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — regime jurídico das autarquias locais.

Legislação/Bibliografia específica: ALVIM, Luísa (2018). As Bibliotecas Públicas e a Agenda 2030: a perceção dos profissionais de informação. In Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas [Em linha]. Fundação: APBAD. Disponível em

<URL: <https://www.bad.pt/publicacoes/index.php/congressosbad/article/view/1752/pdf>>.

CASTELLS, Manuel (2002). A sociedade em rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Código de ética para os profissionais de informação em Portugal [Em linha]. Lisboa: APBAD. Disponível em <URL: http://www.apbad.pt/Downloads/codigo_etica.pdf>.

IFLA (2014). The Lyon Declaration: on access to information and development [Em linha]. Disponível em <URL: <http://www.lyondeclaration.org/>>.

IFLA; UNESCO (1994). Manifesto da IFLA/UNESCO sobre Bibliotecas Públicas [Em linha]. Disponível em <URL: <https://www.ifla.org/files/assets/public-libraries/publications/PL-manifesto/pl-manifesto-pt.pdf>>.

KOONTZ, Christie; GUBBIN, Barbara, ed. (2013). Diretrizes da IFLA sobre os serviços da Biblioteca Pública [Em linha]. Lisboa: DGLAB. Disponível em <URL: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/series/147-pt.pdf>>.

LEAL, Filipe (2015). Transformar as Bibliotecas Municipais Portuguesas. In Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas [Em linha]. Évora: APBAD. Disponível em <URL: http://bad.pt/publicacoes/index.php/congressosbad/article/view/1432/pdf_110>.

PINTO, Leonor Gaspar; OCHÔA, Paula, org. (2006). A imagem das competências dos profissionais de Informação-Documentação: relatório [Em linha]. Lisboa: Observatório da Profissão de Informação-Documentação. Disponível em <URL: <http://apdis.pt/newwebsite/wp-content/uploads/2015/02/REL-ID-2006.pdf>>.

PINTO, Leonor Gaspar; OCHÔA, Paula (2019). Agenda 2030 e bibliotecas: uma proposta metodológica para alinhamento de estratégias [Em linha]. In Atas Investigação Qualitativa em Ciências Sociais. Disponível em <URL: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/2284/2204>>.

SILVA, Armando Malheiro da; RIBEIRO, Fernanda (2002). Das ciências documentais à ciência da informação. Porto: Afrontamento.

USHERWOOD, Bob (1999). A biblioteca pública como conhecimento público. Caminho: Lisboa.

VIGÁRIO, Antonieta (2001). Ética da informação. Cadernos BAD [Em linha]. Disponível em <URL: <http://www.bad.pt/publicacoes/index.php/cadernos/article/view/892/890>>.

Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica 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 avaliação psicológica é 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.

Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Esta prova 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.

Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é **eliminatório**, de acordo com o nº 9 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através da seguinte fórmula, para os candidatos sem relação jurídica de emprego:

$$VF = (PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos.

O JÚRI

Carla Sofia R. M. B. de Sousa

Elisabete Estrem Gonçalves da Silva

Paulo Manuel de Costa Pires de Sousa