

Handwritten signature and initials

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE BIBLIOTECONOMIA, ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO (BAD), DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos vinte e nove dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Município de Ponte de Sor, o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior (área de Biblioteconomia, Arquivo e Documentação (BAD)), da carreira geral de técnico superior, para exercer funções na subunidade Biblioteca e Arquivo Histórico, da Divisão de Cultura e Turismo, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Sor, designado por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor, datado de 26 de outubro de dois mil e vinte e três, constituído por:

Presidente - Ana Isabel Coelho Pires da Silva, Técnica Superior, na área de História, com Especialização em Ciências Documentais - Vertente Arquivo;

Vogais Efetivos: Maria José Carreiras Covas Barradas, Chefe de Divisão de Cultura e Turismo, em regime de acumulação de funções e Maria Manuela Carvalho Correia Lopes, Chefe de Divisão de Recursos Humanos;

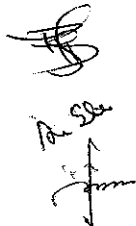
A presente reunião teve por finalidade proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no procedimento.

No seguimento do exposto, o Júri deliberou conforme segue:

Métodos de seleção:

Em conformidade com o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, artigo 17.º e n.º2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º da LTFP, ou seja candidatos em sistema de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e candidatos sem relação jurídica de emprego público estabelecida, serão constituídos por Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências(EAC).

A Prova de Conhecimentos (PC), assumirá a forma escrita, de natureza teórica, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações

 concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, terá a duração de uma hora e trinta minutos com tolerância de trinta minutos. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e versará sobre a seguinte legislação e matérias:

- Código do Procedimento Administrativo- aprovado pelo Decreto - Lei nº4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações vigentes;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas- aprovada em anexo à Lei nº35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico da Transferência de Competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico- aprovado pela Lei nº75/2013 de 12 de setembro, com as alterações vigentes;
- Decreto-Lei n.º 149/83, de 5 de abril - Regime jurídico dos arquivos distritais e das bibliotecas públicas, com as alterações vigentes;
- Lei n.º 16/2008, de 1 de abril - Código do direito de autor e dos direitos conexos;
- Lei n.º 31/2019, de 3 de maio - Regula a utilização de dispositivos digitais de uso pessoal e permite a fotografia digital nas bibliotecas e arquivos públicos;
- Código de Ética para os Profissionais de Informação, 1999.
Disponível em: <https://bad.pt/download/codigo-de-etica/>;
- Diretrizes da IFLA sobre os serviços da Biblioteca Pública. Editadas por Christie Koontz e Barbara Gubbin. 2.ª Edição inteiramente revista. Lisboa: DGLAB, 2013. Disponível
em: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/series/147-pt.pdf>;
- Guia de gestão da coleção para bibliotecas públicas. Lisboa: DGLAB/DSB, 2019. Disponível
em: <http://bibliotecas.dglab.gov.pt/pt/ServProf/Documentacao/Documents/GuiaGestaoColecao.pdf>;
- IFLA - Acesso e oportunidade para todos: como as bibliotecas contribuem para a agenda de 2030 das Nações Unidas. Disponível
em: <https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/287/1/access-and-opportunity-for-all-pt.pdf>;
- IFLA - Descrição bibliográfica internacional normalizada (ISBD). Ed. consolidada. Lisboa: BNP, 2012;
- Manifesto da IFLA-UNESCO para as Bibliotecas Públicas 2022.
Disponível
em: <http://bibliotecas.dglab.gov.pt/pt/ServProf/Documentacao/Documents/ManifestoIFLAPT2022.pdf>;
- NEVES, José Soares; LIMA, Maria João - Promoção da Leitura nas Bibliotecas Públicas. Lisboa: [s.n.], 2009. Disponível
em: <http://livro.dglab.gov.pt/sites/DGLB/Portugues/promocaoLeitura/acoesPromocaoLeitura/estudosLeituraPNL/Paginas/PromocaoDaLeituraBibliotecasPublicas.aspx>;
- Regras portuguesas de catalogação. Lisboa: I.P.P.C., 1984.

Nota - A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se tornem necessárias.

Durante a realização da prova os candidatos poderão consultar a legislação e matérias constantes do programa, em suporte de papel, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada nem autorizada a utilização de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, smartphone, tablet, computador portátil, smartwatch, auriculares, etc).

A **Avaliação Psicológica (AP)**, 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. Este método de seleção será avaliado segundo as menções classificativas de Apto e Não Apto, de acordo com o n.º2 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- Orientação para Resultados;
- Orientação para o Serviço Público;
- Análise da Informação e Sentido Crítico;
- Iniciativa e Autonomia;
- Inovação e Qualidade;
- Trabalho de Equipa e Cooperação.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

Em que:

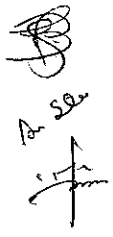
EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6

Perfil de competências consideradas essenciais para o posto de trabalho a ocupar:

- C 1 - Orientação para Resultados;
- C 2 - Orientação para o Serviço Público;
- C 3 - Análise da Informação e Sentido Crítico;
- C 4 - Iniciativa e Autonomia;
- C 5 - Inovação e Qualidade;
- C 6 - Trabalho de Equipa e Cooperação.

 **Ordenação Final** - A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas através da fórmula seguinte:

$$OF = (PC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica, avaliada através das menções de Apto ou Não Apto

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Aos candidatos abrangidos pelo n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, ou seja candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que estes não sejam afastados pelos candidatos por escrito, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção supra referidos para os candidatos abrangidos pelo n.º1, do artigo 36.º, da LTFP, nomeadamente: PC, AP e EAC.

Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

Sendo:

HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

- Habilitação académica de grau exigido para a candidatura - 16 valores;

- Habilitação académica de grau superior ao exigido para a candidatura - 20 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.

Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada com cópias dos respetivos certificados.

Se a duração das ações de formação estiver traduzida em dias, far-se-á a conversão em horas, sendo 1 dia de formação igual a 6 horas.

A formação profissional será valorada nos seguintes termos:

- Sem formação profissional - 0 valores;

- Participação em workshops, colóquios, conferências, congressos, seminários, simpósios, encontros ou outros da mesma natureza = 1 valor/cada;

- Posse de Curso(s) de Pós-Graduação - 4 valores/cada;

- Ações de formação com duração < a 12 horas - 1 valor/cada ação;

- Ações de formação com duração = ou > a 12 horas - 2 valores/cada ação

Ao serem contabilizadas as respectivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

EP = Experiência profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

- Até 1 ano - 10 valores;
- Superior a um ano e até 3 anos - 12 valores;
- De 4 a 6 anos - 14 valores;
- De 7 a 9 anos - 16 valores;
- De 10 a 13 anos - 18 valores;
- Superior a 14 anos - 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de 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, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte

fórmula: $AD = \frac{(A+B+C)}{3}$, em que A, B, e C correspondem, respectivamente às

avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço:

- Desempenho Inadequado - 8 valores;
- Desempenho Adequado - 12 valores;
- Desempenho Relevante - 16 valores;
- Excelente - 20 valores.

Para efeitos do disposto na alínea c) do nº2 do artigo 20º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 12 valores.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, conforme previsto no n.º1 do artigo 21.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4; C5 = Competência 5; C6 = Competência 6

C 1 - Orientação para Resultados;
C 2 - Orientação para o Serviço Público;
C 3 - Análise da Informação e Sentido Crítico;
C 4 - Iniciativa e Autonomia;
C 5 - Inovação e Qualidade;
C 6 - Trabalho de Equipa e Cooperação.

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, tendo para o efeito sido lavrada a presente ata, que vai ser aprovada, e assinada pelos membros do júri presentes.

2.º Vogal Efetivo