Procedimento concursal comum para ocupação de 8 (oito) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas

Ref.ª C – 1 (um) posto de trabalho, para exercer funções na Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação.

ATA N.º 1

Ao dia três de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas da manhã, nas instalações do Arquivo Nacional Torre do Tombo, realizou-se a primeira reunião do júri do concurso acima identificado, designado por despacho n.º I-2025-002554, de 16 de junho de 2026, do Senhor Diretor-Geral da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas.

Na reunião estiveram presentes os seguintes membros do júri:

- Presidente: Luís Filipe Reis dos Santos, Diretor-Geral;
- Primeiro vogal efetivo: Ricardo Pinto Gomes, Diretor de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação;
- Segundo vogal efetivo: Beatriz Alexandra Cabrita Carreiro Oliveira, Técnica Superior da Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação.

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

Ponto Único – Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

1. Métodos de seleção

1.1 O procedimento concursal destina-se a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído.

1.2 Nos termos do estabelecido no artigo 36.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

a. Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); ou

b. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.3 Os métodos Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica serão aplicados aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar ou aos que se encontrando a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, no formulário da candidatura.

1.4 Aos candidatos referidos em 1.3 será aplicado ainda o método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências.

1.5 Relativamente aos candidatos, que se encontrem nas situações previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

1.6 De acordo com o previsto nos n.os 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como as respetivas fases que comportem, tem carácter eliminatório, sendo aplicados pela ordem legalmente estabelecida.

1.7 Considera-se excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça, desista, ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, bem como aquele que obtenha um juízo de "Não Apto" num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

2. Sistema de valoração final

2.1 Nos termos do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção da avaliação psicológica que é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

2.2 O sistema de valoração final dos candidatos será expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, obtida através da aplicação seguintes fórmulas:

2.2.1 Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 12.1 do aviso de abertura:

CF = (PC x 0,60) + (EAC x 0,40)

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Será ainda aplicado o método AP (Avaliação Psicológica) o qual não é considerado para o cálculo da valoração final, conforme referido no ponto 2.1, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

2.2.2 Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 12.2:

CF = (AC x 0,60) + (EAC x 0,40)

Em que:
CF = Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2.3 A ordenação final dos candidatos é efetuada em estrita observância do disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2.4 Caso se verifique igualdade de valoração observar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria.

Caso tal se revele necessário, o júri deliberou, por unanimidade, adotar os seguintes critérios de desempate:

a. Primeiro: Maior nível habilitacional;
b. Segundo: Maior classificação do nível habilitacional;
c. Terceiro: Maior idade.

3. Método de Seleção obrigatório- Prova de Conhecimentos (PC)

3.1 Será aplicado aos candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, ou aos que se encontrando a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, no formulário da candidatura.

3.2 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.

3.3 A prova de conhecimentos terá carácter escrito, teórico e individual, a realizar em suporte de papel, numa única fase. A mesma será composta por questões de escolha múltipla, admitindo cada questão apenas uma resposta correta, com duração máxima de 90 minutos, sendo a classificação atribuída numa escala de 0 a 20 valores.

3.4 A prova incidirá sobre as temáticas constantes do ponto 13.4 do aviso de abertura.

3.5 A correção da prova de conhecimentos será realizada de forma anonimizada.

3.6 Os candidatos podem fazer-se acompanhar da legislação indicada no aviso de abertura do procedimento concursal e proceder à sua consulta, desde que sejam portadores da mesma, não sendo permitida, em qualquer circunstância, a consulta de legislação anotada, nem de elementos idênticos pertencentes a outros candidatos.

3.7 Constituem motivo de exclusão da prova de conhecimentos a prática de quaisquer condutas fraudulentas ou outras condutas consideradas impróprias, suscetíveis de

comprometer a regularidade, a transparência ou a igualdade do procedimento concursal.

3.8 Durante a realização da prova, encontra-se expressamente proibida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro dispositivo eletrónico ou computorizado.

4. Avaliação Psicológica (AP)

4.1 A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade, competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no ponto 5 do aviso de publicitação do procedimento na BEP.

4.2 Atenta a natureza específica deste método de seleção e à especial competência técnica exigida para a sua aplicação, a avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, garantindo-se a confidencialidade dos elementos e resultados, os quais não poderão ser divulgados a terceiros que não o próprio candidato, sob pena de violação do dever de sigilo profissional.

4.3 A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

4.4 Na convocatória para a avaliação psicológica, os candidatos serão devidamente informados acerca dos instrumentos e técnicas que serão utilizados no âmbito deste método de seleção

5. Avaliação Curricular (AC)

5.1 A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

5.2 Na avaliação curricular serão considerados e ponderados, conforme ponto 15 do aviso de abertura do presente concurso, os fatores seguintes:

a. A habilitação académica (HA), neste parâmetro é ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes;

b. A experiência profissional (EP), neste parâmetro é ponderada a experiência profissional comprovada, com incidência sobre o desempenho efetivo de funções na área para qual o concurso é aberto, bem como o grau de complexidade das mesmas atividades;

c. A formação profissional (FP), em que são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação relevantes para o mesmo;

d. A avaliação do desempenho (AD), em que se pondera a avaliação do desempenho dos candidatos nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

5.3 O júri deliberou, por unanimidade, aprovar o seguinte sistema de classificação da avaliação curricular, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, incluindo a respetiva fórmula classificativa:

$$AC= (0,20* HA) + (0,60*EP) + (0,10*FP) +(0,10*AD)$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;
HAB –Avaliação Académica;
EP -Experiência Profissional;
FP – Formação Profissional;
AD – Avaliação de Desempenho.

5.4 **Habilitação Académica (HA)** será pontuada da forma seguinte:

a. Licenciatura na área científica a concurso = 16 valores;
b. Mestrado na área científica a concurso = 18 valores;
c. Doutoramento na área científica a concurso = 20 valores.

No caso de o candidato ser detentor de vários títulos académicos, é considerado aquele que corresponder à atribuição mais elevada.

5.5 **Experiência Profissional (EP):** neste parâmetro é ponderada a experiência profissional comprovada, com incidência sobre a execução de atividades relevantes ao posto de trabalho em causa, bem como o grau de complexidade das mesmas atividades, sendo estabelecida a seguinte escala:

a. Até 1 Ano – 8 (oito) valores
b. Superior a 1 ano e até 2 anos: 12 (doze) valores
c. Superior a 2 anos e até 4 anos: 15 (quinze) valores

d. Superior a 4 anos e até 6 anos: 18 (dezoito) valores
e. Superior a 6 anos: 20 (vinte) valores

Os candidatos serão classificados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

5.6 No âmbito da **Formação Profissional (FP),** será considerada apenas aquela que demonstre relevância para o exercício das funções inerentes ao presente concurso, desde que devidamente comprovada, sendo a pontuação atribuída nos termos dos parâmetros estabelecidos a seguir.

a. Sem formação relevante na área científica a concurso: 0 valores;
b. Até 10 horas de formação relevante na área científica a concurso: 6 valores;
c. De 11 horas a 30 horas de formação relevante na área científica a concurso: 8 valores
d. De 31 horas a 51 horas de formação relevante na área científica a concurso: 12 valores
e. De 51 horas a 100 horas de formação relevante na área científica a concurso: 16 valores
f. Superior a 100 horas de formação relevante na área científica a concurso: 20 valores

5.6.1 Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma do total de horas de cada formação relevante para a área de atividade do posto de trabalho, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado.

5.6.2 Apenas relevam para o efeito a formação dos últimos 5 anos.

5.6.3 Os candidatos serão classificados no fator formação profissional até ao limite máximo de 20 valores.

5.7 A **Avaliação de Desempenho (AD)** será pontuada da forma seguinte:

a. Média aritmética das classificações, nos últimos 3 anos, sendo que as classificações bienais são consideradas em cada um dos anos a que respeitam.
b. Ou seja, a soma das classificações obtidas nesses 2 anos a dividir pelo número de anos em relação aos quais foram obtidas classificações.
c. Para efeitos de conversão numa escala de 0 a 20 valores, o valor obtido nos termos do número anterior será multiplicado por 4 com arredondamento às centésimas.

d. Aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a algum ano do período considerado é atribuída a pontuação de 3 valores.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

6.1 A Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado presencialmente pelo júri e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

6.2 A EAC é classificada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento para a centésima.

6.3 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será realizada com base em técnicas específicas e estruturada mediante guião, incidindo sobre questões relativas à experiência profissional do candidato e orientadas para a aferição das competências associadas ao perfil definido, nos termos das competências estabelecidas na Portaria n.º 214/2024, de 20 de setembro – Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) – Níveis de exigência dos comportamentos.

A avaliação incidirá, nomeadamente, sobre as seguintes competências:

a. Organização e Planeamento;

b. Iniciativa e Autonomia;

c. Conhecimentos especializados e experiência;

d. Análise da informação e sentido crítico;

e. Adaptação e melhoria contínua.

6.4 As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do posto de trabalho em Anexo I;

6.5 A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na "Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências" que se encontra em Anexo II.

Nada mais havendo a tratar, foi a reunião encerrada, após leitura da presente ata a qual foi assinada por todos os membros do júri.

O presidente do júri,

O primeiro vogal efetivo,

O segundo vogal efetivo,

ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções na Administração Pública, nomeadamente:

Competências	Comportamentos
Competência 1 (C1): **Organização e Planeamento**	– Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. – Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. – Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. – Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
Competência 2 (C2): **Iniciativa e Autonomia**	– Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. – Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. – Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. – Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.
Competência 3 (C3): **Conhecimentos especializados e experiência**	– Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. – Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. – Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. – Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

Competências	Comportamentos
Competência 4 (C4): **Análise da informação e sentido crítico**	–Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. –Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. –Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. –Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.
Competência 5 (C5): **Adaptação e melhoria contínua**	–Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. –Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. –Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. –Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

ANEXO II – GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA EAC

Nome: **Cód. Cand:**
Data da Entrevista: **Hora da Entrevista:**

Grelha de pontuação dos fatores de avaliação da entrevista

DESCRIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Em sede de entrevista, revelou satisfazer plenamente o padrão exigível da competência identificada na ata n.º 1.	20
Em sede de entrevista, revelou satisfazer quase plenamente o padrão exigível da competência identificada na ata n.º 1.	18 a 19
Em sede de entrevista, revelou superar o padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	14 a 17
Em sede de entrevista, revelou corresponder ao padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	10 a 13
Em sede de entrevista, revelou não corresponder ao padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	0 a 9

Classificação

Competências Avaliadas	Classificação
Competência 1 (C1)	
Competência 2 (C2)	
Competência 3 (C3)	
Competência 4 (C4)	
Competência 5 (C5)	

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das cinco competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4 + C5}{5}$$

CLASSIFICAÇÃO FINAL: