





Procedimento concursal comum para ocupação de 10 (dez) 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 B – 3 (três) postos de trabalho, para exercer funções na Divisão de Tratamento Técnico Documental e Aquisições.

ATA N.º 1

Aos vinte dias de novembro 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: Rosa Bela Gomes de Azevedo, Chefe da Divisão de Tratamento Técnico Documental e Aquisições;
- Segundo vogal efetivo: Ricardo Pinto Gomes, Diretor 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:

$$CF = (PC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

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:

$$CF = (AC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

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, e de desenvolvimento, 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 computadorizado.

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.

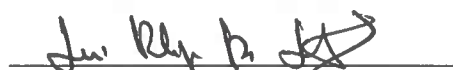
A avaliação incidirá, nomeadamente, sobre as seguintes competências:

- 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.

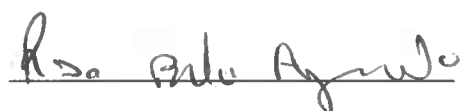
- 6.4 As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do posto de trabalho em Anexo I;
- 6.5 A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética 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.

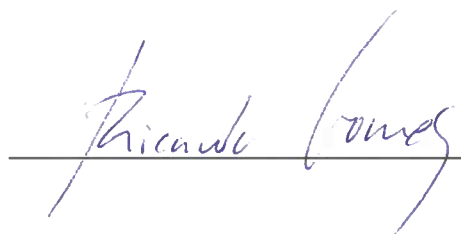
O presidente do júri,



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.



[Handwritten signature and markings]

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:
Data da Entrevista:

Cód. Cand:
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: