



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO DO MAPA DE PESSOAL DA DGLAB, COM FUNÇÕES A SEREM EXERCIDAS NO ARQUIVO DISTRITAL DA GUARDA. -----
ATA N.º 1

Aos dezoito dias do mês de agosto de 2021, pelas nove horas, nas instalações do Arquivo Distrital da Guarda, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho da carreira geral de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, cuja publicitação oportunamente decorrerá.

O procedimento, a sua caracterização e a do posto de trabalho a preencher, as disposições gerais do procedimento e composição do júri, foram aprovadas por Despacho do Exmo. Senhor Subdiretor-geral da DGLAB, Dr. José Maria Salgado, de 23 de julho de 2021, que recaiu sobre a Informação I-2021-002194 de 2021/06/23, que se encontra arquivada na pasta dos documentos deste procedimento. -----

O júri do procedimento, nos termos do disposto no artigo 12º da Portaria nº125º-A/2019 de 30 de abril, foi designado pelo Despacho supra referido e pode, por isso, exercer as funções que legalmente lhe estão atribuídas. -----

Antevendo-se que a abertura e a publicitação do procedimento vá ocorrer em breve foi convocada a presente reunião. -----

Na reunião estiveram presentes os seguintes membros do júri: Levi Manuel Pinheiro Pires Coelho, que preside; Anabela dos Santos Proença, Técnica Superior e Ana Paula dos Santos Rabaça Barata, Assistente Técnica, respetivamente 1º e 2º vogais efetivas. -----

I- ORDEM DE TRABALHOS-----

A ordem de trabalhos da presente reunião, proposta pelo Presidente do Júri, que abaixo consta, foi aprovada por unanimidade: -----

Ponto único - Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, do sistema e métodos de seleção, conteúdos e definição de critérios de correção. -----

II- DELIBERAÇÕES-----

O Despacho do Exmo. Senhor Subdiretor-geral da DGLAB, acima já referido, aprovou os termos em que o procedimento será em breve publicitado na BEP. -----

Neste termos, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão: -----

- a) Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), com a ponderação de 70%;-----

Li M. Green
AP
Barata



- b) **Método de seleção facultativo:** Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a ponderação de 30%.

Assim e relativamente ao ponto primeiro da ordem de trabalhos, foram tomadas as seguintes deliberações, todas por unanimidade:

1. **Prova de Conhecimentos (PC)** - a PC é uma prova de natureza teórica, escrita, com consulta e irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Esta será de realização individual, efetuada em suporte papel sendo apenas permitida a utilização de elementos de consulta em tal suporte. É constituída apenas por uma fase. Tem a duração máxima de 90 minutos. A PC incidirá, principalmente, sobre temáticas relacionadas com os diplomas legais e outras fontes a publicar na BEP.

- 1.1 Na valoração da PC será adotada uma escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, tal como determinado no artº9º, nº2 da Portaria nº125º-A/2019 de 30 de abril;

- 1.2 A PC será constituída por:

- 1.2.1 um conjunto de nove questões de enquadramento geral, de resposta curta e justificada, com o valor total parcial de 5 valores;

- 1.2.2 um conjunto de seis questões de enquadramento específico, de resposta curta e justificada, com o valor total parcial de 10 valores;

- 1.2.3 resolução de um caso prático, em que serão avaliadas, entre outras, as competências linguísticas ao nível da escrita, bem como a aplicação de disposições legais a uma situação concreta em que se valorizará, também, a capacidade de análise, de avaliação e de resposta perante uma situação concreta. Esta tem um valor total parcial de cinco valores.

- 1.3 A prova de conhecimentos, bem como a respetiva correção e cotação, foi aprovada por unanimidade pelo júri e de seguida subscrita por estes, selada com selo branco em uso no ADGRD e inserida em envelope fechado no qual consta a menção de “Confidencial”, Documento nº1 que consta em anexo à presente ata dela fazendo parte integrante (doc. 1).

2. Na Avaliação Curricular (AC) - O júri deliberou, por unanimidade, que:

- 2.1 a Avaliação Curricular resultará da aplicação dos seguintes parâmetros, ponderação e pontuação e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:



AC = 0,20 (HA) + 0,20 (FP) + 0,40 (EP) + 0,20 (AD) -----

em que: -----

HA= Habilitações Académicas - ponderação 0,20-----

FP= Formação Profissional - ponderação 0,20-----

EP= Experiência Profissional - ponderação 0,40-----

AD= Avaliação de Desempenho - ponderação 0,20-----

2.2 a avaliação curricular final será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas como se determina no artº.9º, nº4 da Portaria nº125º-A/2019 de 30 de abril . -----

2.3 Na classificação dos parâmetros constituintes da fórmula, o júri deliberou por unanimidade que se observarão os seguintes critérios: -----

2.3.1 HA = Habilitações Académicas - exige-se que os candidatos possuam o 12º ano de escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível de habilitação por formação ou experiência profissional. Assim, na avaliação deste parâmetro de avaliação, a valoração é feita da seguinte forma:

- Grau académico superior à licenciatura, em área relevante para as funções a executar - 20 (vinte) valores. -----
- Licenciatura ou outra superior ao 12º ano- 18 (dezoito) valores; -----
- 12º ano - 16 (valores) valores. -----
- Ser detentor de curso de especialização ou de formação profissional, com duração superior a ano lectivo, em área relevantes (gestão da informação ou gestão de arquivo), acrescerão 2 (dois) valores, aos níveis acima referidos, até ao máximo de 20 valores. -----

2.3.2 FP = Formação Profissional - apenas aqui se considera a formação profissional que respeite a área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com a área posta a concurso, obtida nos últimos cinco anos. Sendo valorada da seguinte forma:

Até 30 horas = 10 (dez) valores; -----

de 31 a 50 horas = 14 (catorze) valores; -----

51 a 60 horas = 16 (dezasseis) valores; -----

61 a 90 horas = 18 (dezoito) valores -----

Luísa M. Crespo
AD
Barata

mais de 90 horas = 20 (vinte) valores. -----

2.3.3 EP = Experiência Profissional - desde que devidamente comprovada, valoriza-se, especialmente, o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho (conforme caracterização funcional publicitada) para que é aberto o procedimento concursal. Será valorada da seguinte forma: -----

1º nível- com experiência profissional na área da gestão de arquivos superior a 10 anos = 20 (vinte) valores; -----

2º nível- com experiência profissional na área da gestão de arquivos e 6 anos a 10 anos = 18 (dezoito) valores; -----

3º nível- com experiência profissional na área da gestão de arquivos de 1 a 5 anos = 16 (dezasseis) valores; -----

4º nível- com outra experiência profissional relevante (exercício de algumas funções, em áreas caracterizadoras do lugar a prover) = 14 (quatorze) valores; -----

5º nível- sem experiência profissional relevante = 10 (dez) valores. -----

Relevam aqui, sobre tudo, os anos de trabalho em posto ou postos de trabalho com caracterização funcional idêntica à do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal. Portanto, em posto de trabalho onde o/a trabalhador/a tenham desenvolvido, maioritariamente, atividades relacionadas com a gestão de arquivos (corrente, intermédio ou definitivo em serviços de entidades públicas). -----

2.3.4 AD = Avaliação do Desempenho - será classificada através da aplicação da fórmula a seguir indicada:-----

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

3

em que:-----

AD = Média da avaliação do desempenho-----

AD1, AD2 e AD3 = resultado qualitativo da avaliação do desempenho nos anos relevantes para o efeito, sendo valorada da seguinte forma:

- Desempenho excelente = 20 (vinte) valores; -----
- Desempenho relevante = 18 (dezoito) valores; -----
- Desempenho adequado = 14 (catorze) valores; -----
- Desempenho inadequado = 0 (zero) valores.-----

Nas situações em que os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativamente ao ano ou anos relevantes, o valor positivo a considerar correspondente a uma avaliação de “Desempenho adequado”.-----



2.4 Ainda relativamente à AC, o júri elaborou e aprovou por unanimidade a ficha individual para avaliação que contém os respetivos parâmetros, ponderação e classificação. A referida ficha consta em anexo (doc.2) à presente ata, da qual faz parte integrante.

3. Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), o júri deliberou por unanimidade que serão aplicados os seguintes parâmetros e a pontuação será obtida através da seguinte fórmula:-----EPS = (A + B + C + D) / 4 -----

Os parâmetros da avaliação e classificação a utilizar na EPS, são os seguintes:-----

3.1 A- Qualidade da experiência profissional- Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre.

1º Nível- Elevado - 20 (vinte) valores - Posse de experiência que permita prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho, medida em função da utilidade dos elevados conhecimentos relacionados com a função a que se candidata e pela significativa experiência profissional na execução de atividades relacionadas com o conteúdo funcional do lugar a prover; -----

2º Nível- Bom - 16 (dezasseis) valores - Posse de experiência que permita prognosticar grande capacidade de adaptação ao trabalho e muitos conhecimentos relacionados com a função a que se candidata; -----

3º Nível- Suficiente - 12 (doze) valores - Posse de experiência que permita prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao trabalho, medida em função dos conhecimentos profissionais relacionados com a função a que se candidata; -----

4º Nível- Reduzido - 8 (oito) valores - Experiência profissional reduzida e pouco relevante, prognosticando-se pouca capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar. Pouca utilidade dos conhecimentos profissionais relacionados com a função a que se candidata; -----

5º Nível- Insuficiente - 4 (quatro) valores - Sem qualquer experiência profissional relevante, antevendo-se uma difícil adaptação ao trabalho, evidenciando poucos conhecimentos profissionais relacionados com a função a que se candidata. -----

3.2 B- Preocupação pela valorização e atualização profissionais- Terá por objetivo avaliar o empenho e a motivação do candidato na valorização e atualização profissional, designadamente pela frequência de ações de formação, bem como o interesse do candidato pelas funções inerentes à carreira a que se candidata.

1º Nível- Elevado - 20 (vinte) valores - Quando evidencie elevado empenho em manter-se atualizado; -----

Luísa M. Gomes
A. J. D.
5.
Barate



2º Nível- Bom - 16 (dezasseis) valores - Quando evidencie grande empenho em manter-se atualizado; -----

3º Nível- Suficiente - 12 (doze) valores - Quando evidencie alguma disponibilidade em manter-se atualizado; -----

4º Nível- Reduzido - 8 (oito) valores - Quando evidencie desmotivação por uma atualização técnica; -----

5º Nível- Insuficiente - 4 (quatro) valores- Quando manifeste relutância relativamente à atualização técnica. -----

3.3 C- Capacidade de expressão e fluência verbal- Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.-----

1º Nível- Elevado- 20 (vinte) valores - Desde que evidencie desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível; -----

2º Nível- Bom- 16 (dezasseis) valores - Desde que manifeste desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível; -----

3º Nível- Suficiente- 12 (doze) valores - Desde que demonstre possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas; -----

4º Nível- Reduzido- 8 (oito) valores - Sempre que revele deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese; -----

5º Nível- Insuficiente- 4 (quatro) valores - Muito fraca capacidade de expressão verbal. -----

3.4 D- Sentido crítico- Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de índole profissional ou geral. -----

1º Nível - Elevado - 20 (vinte) valores - Quando fundamente e argumente com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento de certas situações; -----

2º Nível- Bom - 16 (dezasseis) valores - Quando fundamente e argumente com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento de certas situações; -----

3º Nível - Suficiente - 12 (doze) valores - Quando fundamente e argumente com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento de certas situações;-----

4º Nível - Reduzido - 8 (oito) valores - Quando, perante determinadas situações, a capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação; -----

5º Nível - Insuficiente - 4 (quatro) valores- Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.-----

3.5 A EPS terá a duração máxima de 20 minutos e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros



a avaliar, tal como disposto no artº9º, nº6, da Portaria nº125º-A/2019 de 30 de abril.

3.6 O Júri elaborou e aprovou por unanimidade a ficha individual da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), anexada à presente ata, da qual faz parte integrante (doc.3)

Os documentos em anexo, com os números 1, 2, e 3, fazem parte integrante desta ata, foram rubricados por todos os membros do júri presentes e autenticados com selo branco em uso neste Arquivo Distrital.

O documento 1 (doc. um), dada a sua natureza confidencial, será guardado em envelope fechado, referenciado com o número de documento respetivo e rubricado, no sítio do fecho por todos os membros do júri, só podendo ser aberto estando presentes a totalidade dos membros do júri ou a sua maioria.

Nada mais havendo a tratar, sendo dez horas, foi lavrada a presente ata que depois de lida foi aprovada por unanimidade, sendo assinada pelos membros do júri presentes.

O Presidente,

Levi Manuel Pinheiro Pires Coelho

A 1º Vogal,

Anabela dos Santos Proença

A 2º Vogal,

Ana Paula dos Santos Rabaça Barata

Li. N. G. G. G.
AD
Barata



Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum – Aviso nº ... /2021, publicado no Diário da República, 2ª série, nº..., de ... de ... de 2021

DGLAB / Arquivo Distrital da Guarda- 1 Posto de trabalho, Carreira e Categoria de Assistente Técnico

Nome do candidato: _____

1 – Habilitação Académica (HA)

- 1.1 Grau académico superior à licenciatura em área relevante para as funções a executar – 20 (vinte) valores
- 1.2 Licenciatura ou outra superior ao 12º ano – 18 (dezoito) valores
- 1.3 12º ano – 16 (valores) valores
- 1.4 Detentor de curso de especialização ou de formação profissional em área relevantes (gestão da informação ou gestão de arquivo), acrescerão 2 (dois) valores até ao máximo de 20 valores.

Total (valores) **0,000**

2 – Formação Profissional (FP)

- mais de 90 horas 20 valores
- de 61 e 90 horas 18 valores
- de 51 e 60 horas 16 valores
- de 31 a 50 horas 14 valores
- Até 30 horas 10 valores

Total (valores) **0,000**

3 – Experiência Profissional (EP)

Consideram-se os seguintes níveis com base no número de anos com experiência na área posta a concurso:

- 1º nível – superior a 10 anos (gestão arquivos) 20 valores
- 2º nível – de 6 a 10 anos (gestão de arquivos) 18 valores
- 3º nível – de 1 a 5 anos (gestão de arquivos) 16 valores
- 4º nível – com outra experiência profissional relevante 14 valores
- 5º nível – sem experiência relevante 10 valores

Total (valores) **0,000**

4 – Avaliação do Desempenho (AD)

$$AD = AD1 + AD2 + AD3$$

3

Classif do ano

AD1 **0,000**

AD2 **0,000**

AD3 **0,000**

$$AD = \frac{0 + 0 + 0}{3}$$

Total (valores) 0,000

5 - Classificação Final da Avaliação Curricular:

$$AC = 0,20 (HA) + 0,20 (FP) + 0,40 (EP) + 0,20 (AD)$$

$$AC = 0,000 + 0,000 + 0,000 + 0,000$$

$$AC = 0,000 \text{ Valores}$$

O Presidente

1º Vogal Efetivo

/

2º Vogal Efetivo



ANEXO (doc. 3) - Entrevista Profissional de Seleção

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL

Procedimento concursal comum - Aviso nº, publicado em Diário da República, 2ª série - nº, de de ... de 2021

DGLAB-Arquivo Distrital da Guarda, 1 Posto de trabalho, Carreira Assistente Técnica.

Nome do candidato: _____

Luís M. Pereira
Barcelos

Dia da realização da EPS	Hora Início	Hora Fim

Parâmetros de avaliação	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Classificação	Fundamentação
A - Qualidade da experiência profissional					
B - Preocupação pela valorização e atualização profissional					
C - Capacidade de expressão e fluência verbal					

ANEXO (doc. 3) - Entrevista Profissional de Seleção

D - Sentido crítico					
Resultado final = (A + B + C + D) / 4					
Resumo dos temas abordados:					