

ATA N.º 1

1. Aos onze dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas, nas instalações da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas, sita na Alameda da Universidade em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira geral de assistente técnico do mapa de pessoal da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas (DGLAB), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, cuja abertura foi autorizada por despacho exarado pelo Sr. Subdiretor-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas, na informação nº I-2022-000774, de vinte e oito de fevereiro, cujo aviso se encontra para publicação no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.
2. Os postos de trabalho caraterizam-se pelo desempenho das funções previstas no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de assistente técnico.

Os postos de trabalho caracterizam-se, ainda, pelo desempenho de funções na Direção de Serviços de Planeamento e Gestão da Informação (DSPGI), na área dos recursos humanos, competências previstas no artigo 8.º da Portaria n.º 192/2012, de 19 de junho, designadamente:

- Assegurar o envio de informação para processamento dos vencimentos dos trabalhadores da DGLAB, abonos e outras remunerações, incluindo os respetivos descontos;
- Manter atualizado o cadastro individual dos trabalhadores da DGLAB, emitir certidões, organizar os processos de aposentação;
- Assegurar o registo da assiduidade dos trabalhadores e a elaboração do mapa de férias;
- Acompanhar as ações de seleção e recrutamento de pessoal e coordenar os respetivos procedimentos;
- Garantir a permanente atualização de mapas/instrumentos de informação à Gestão relativos aos RH;
- Garantir todos os procedimentos, registos documentais e eletrónicos necessários à adequada execução das necessidades correntes da função;
- Executar todas as demais funções inerentes à respetiva área funcional.

3. Na reunião estiveram presentes:

- Presidente - Ricardo Pinto Gomes, Diretor de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação;
- 1.º Vogal efetivo - Ana Margarida Contreiras Batista, técnica superior da Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação;
- 2.º Vogal efetivo - Maria Eduarda Câmara Ferreira de Matos, assistente técnica da Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação.

4. O júri deliberou, por unanimidade, proceder à seguinte ordem de trabalhos:

- **Ponto 1:** Métodos de seleção a utilizar e respetiva valoração;
- **Ponto 2:** Fixação dos parâmetros de avaliação e da respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.
- **Ponto 3:** Critério de desempate para efeitos da classificação final unitária.

5. Relativamente ao ponto 1 o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

5.1. Nos termos dos n.ºs 1,4 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aos candidatos são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a. **Métodos de seleção obrigatórios:** Prova de Conhecimentos (PC);
- b. **Método de seleção facultativo:** Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

5.2. Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (nomeadamente, candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa), caso não tenham exercido por escrito a opção pelo método obrigatório previsto no ponto 5.1, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a. **Métodos de seleção obrigatórios:** Avaliação Curricular (AC);
- b. **Método de seleção facultativo:** Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

5.3. Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, por razões de celeridade o júri pode optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma faseada da seguinte forma:

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, dos métodos PC ou AC, consoante os casos;
- b. Aplicação do segundo método (EPS) apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método a convocar por ordem decrescente de classificação.

- 5.4. Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até às centésimas.

As ponderações a utilizar para cada método são as seguintes:

- a. **Prova de Conhecimentos e Avaliação curricular – 70 %;**
- b. **Entrevista Profissional de Seleção – 30 %.**

A Classificação final é obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e ou opção do candidato:

Candidatos previstos no ponto 5.1:

$$CF=0,70\text{ PC} + 0,30\text{ EPS}$$

Candidatos referidos no ponto 5.2:

$$CF=0,70\text{ AC} + 0,30\text{ EPS}$$

Em que:

CF=Classificação Final

PC=Prova de Conhecimentos

EPS=Entrevista Profissional de Seleção

AC=Avaliação Curricular

- 5.5. Conforme o disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório. Ficando excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que não compareçam ao mesmo, não lhes sendo aplicado o método seguinte.
- 5.6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do preceito normativo referido no ponto anterior, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, e será afixada nas instalações do Arquivo Nacional da Torre do Tombo e disponibilizada no sítio da internet da DGLAB, em <https://dglab.gov.pt/dglab-2/recursos-humanos/procedimentos-concursais/>.
- 5.7. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão notificados, para a realização do método seguinte, da forma prevista no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação.
6. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:

1
M
Braga



Sob pena de exclusão, os candidatos terão que ser detentores dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e cumulativamente possuir as seguintes habilitações literárias, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

- 12.º Ano de escolaridade.

6.1. Método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular (AC):

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica (HA), formação profissional (FP), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e o tipo de funções efetivamente exercidas (EP), e avaliação de desempenho (AD) correspondente aos últimos períodos avaliativos, não superiores a dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular, assim como dos fatores acima identificados, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte média aritmética ponderada:

$$AC = 0,20 \text{ (HA)} + 0,15 \text{ (FP)} + 0,50 \text{ (EP)} + 0,15 \text{ (AD)}$$

Em que:

- HA = Habilitações académicas - ponderação 0,20;
- FP = Formação profissional - ponderação 0,15;
- EP = Experiência profissional - ponderação 0,50;
- AD = Avaliação de desempenho - ponderação 0,15.

A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. O júri procedeu à elaboração da ficha individual de avaliação curricular (Anexo I). Na classificação dos parâmetros constituintes da fórmula, observar-se-ão as seguintes regras:

6.1.1. Habilitações Académicas (HA) - 20%

No presente procedimento concursal exige-se que os candidatos possuam o 12.º Ano de escolaridade, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

Assim, a avaliação deste fator, desde que devidamente comprovada, é realizada da seguinte forma:

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento	20 Valores

Habilitação Académica	Valoração
Mestrado	18 Valores
Licenciatura	16 Valores
12.º Ano	14 Valores
Escolaridade obrigatória	12 Valores

Os graus de doutoramento e mestrado só serão ponderados se as respetivas áreas temáticas estiverem, pela sua denominação e conteúdo programático, diretamente correlacionadas com o conteúdo funcional dos postos de trabalho a prover.

Apenas será considerado o grau académico completo e certificado.

6.1.2. Formação Profissional (FP) - 15%

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade dos trabalhadores.

A valoração do FP assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 10 anos, devidamente comprovadas.

Atento o perfil do posto de trabalho a preencher, as ações de formação profissional serão agrupadas de acordo com o grau de importância para o desenvolvimento de atividades do mesmo, sendo:

- Ações de formação nas áreas de atividade do posto de trabalho ou noutras, desde que pertinentes para o exercício das funções inerentes a esse mesmo posto de trabalho;
- Formação informativa (seminários, congressos, conferências e outros eventos) desde que pertinentes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

A valoração do fator FP será calculada de acordo com o seguinte:

$$FP = 80\% A + 20\% B$$

Sendo:

FP - Valor do fator formação profissional

A - duração total de ações de formação nas áreas de atividade do posto de trabalho concursado, ou noutras desde que consideradas pertinentes;

B - Duração total de ações de formação informativa desde que pertinentes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

Assim, as ações de formação terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:

Formação Profissional	Valoração
Mais de 150 horas	20 Valores
Mais de 90 e até 120 horas	18 Valores
Mais de 60 e até 90 horas	16 Valores
Mais de 30 e até 60 horas	14 Valores
Até 30 horas	12 Valores
Menos de 30 horas	10 Valores
Sem formação	0 Valores

6.1.3. Experiência Profissional (EP) - 50%

No fator Experiência Profissional, desde que devidamente comprovada, será considerada apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, elencadas no ponto 2, e a complexidade das mesmas e será classificada da seguinte forma:

Pontuação	Duração					
	S / experiência	1 > anos	1 =< anos < 3	3 =< anos < 5	5 =< anos < 7	anos >= 7
0	0	10,00	12,50	15,00	17,50	20,00

6.1.4. Avaliação do desempenho (AD) - 15%

Na avaliação serão consideradas as avaliações relativas aos últimos períodos avaliativos, não superiores a 2 biénios, sendo apurada através da seguinte média aritmética simples das pontuações:

$$AD = \frac{AD\ Biénio1 + AD\ Biénio2}{2}$$

Em que:

- AD – Média da avaliação do desempenho dos últimos dois biénios;
- AD Biénio 1 - Avaliação obtida no último biénio;
- AD Biénio 2 - Avaliação obtida no penúltimo biénio.

As avaliações de desempenho terão a seguinte correspondência na escala de 0 a 20 valores:



Avaliação SIADAP	Valoração
2,0 a 2,9	10 Valores
3,0 a 3,4	12 Valores
3,5 a 3,9	14 Valores
4,0 a 4,4	16 Valores
4,5 a 4,9	18 Valores
5,0	20 Valores
Sem avaliação	0 Valores

Quando por razões que não sejam imputáveis ao candidato, desde que devidamente comprovadas, não possuam avaliação do desempenho relativamente a um ou mais biénios, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP, pelo que, em conformidade com a alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, serão considerados 10 valores para este fator.

6.1.5. O júri elaborou a ficha individual de Avaliação Curricular (AC), contendo os respetivos parâmetros, ponderação e classificação, que consta do anexo I à presente ata, da qual faz parte integrante.

6.2. Método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC)

6.2.1. A Prova de Conhecimentos (PC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será constituída por 10 (dez) questões.

6.2.2. A Prova de Conhecimentos é uma prova escrita, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional a desempenhar, revestindo natureza teórica, de realização individual, em suporte papel e sob a forma escrita.

6.2.3. A prova de conhecimentos incide sobre as matérias referentes aos Diplomas abaixo indicados:

a. Diplomas orgânicos da DGLAB:

- Decreto-Lei n.º 103/2012, de 16 de maio;
- Portaria n.º 192/2012, de 19 de junho;
- Despacho n.º 9339/2012, de 11 de junho;
- Decreto-Lei n.º 141/2015, de 31 de julho.

- b. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LFTP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.
- c. Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação.
- d. Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), na sua versão atualizada;
- e. Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril - Tramitação do procedimento concursal, na sua versão atualizada.

6.2.4. Não é indicada nenhuma bibliografia específica.

6.2.5. É permitida a utilização de elementos de consulta (legislação e bibliografia), em suporte de papel, não sendo admitida a utilização de quaisquer meios eletrónicos.

6.2.6. A prova terá a duração máxima de 90 minutos.

6.2.7. As respostas erradas são penalizadas.

6.2.8. A ausência de resposta a cada pergunta corresponderá à atribuição de zero valores nessa pergunta.

6.2.9. A prova não poderá ser assinada, sendo apenas identificada por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação, para poder ser garantido o anonimato durante a correção.

6.2.10. No caso de candidato com deficiência comprovada, poderá solicitar condições especiais para a realização da PC, sendo concedido um alargamento de 30 minutos.

6.2.11. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura

6.2.12. O júri elaborou a Prova de Conhecimentos (PC) e sua correção, que consta de documento confidencial que se encontra no Anexo II desta ata.

6.3. Método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

6.3.1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais, e será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção PC ou AC.

6.3.2. O júri deliberou, por unanimidade, que a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resultará da aplicação dos seguintes parâmetros:

A - Conhecimentos do conteúdo funcional (ponderação 0,35) - Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação no que concerne ao conhecimento das matérias do conteúdo funcional do posto de trabalho e a capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos

B - Motivação e interesse profissional (ponderação 0,35) - Ponderará os motivos da candidatura, expectativas profissionais

C - Relacionamento interpessoal (ponderação 0,20) - Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas do trabalho, avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho

D - Capacidade de comunicação e expressão (ponderação 0,10) - Incidirá no nível de organização e articulação sequencial do discurso oral, apreciando a fluência, clareza e precisão da linguagem utilizada, visando medir a eficácia da comunicação.

6.3.3. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, conforme quadro abaixo, nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:

Níveis classificativos	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Classificações / Valores	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores

6.3.4. A classificação da EPS é obtida através da média aritmética ponderada, das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{(A*0,35) + (B*0,35) + (C*0,20) + (D*0,10)}{4}$$

6.3.5. Para cada um dos parâmetros, o júri estabeleceu os níveis de apreciação, sua definição e escala de valoração, como se segue:

✓
MD
Hans

A - Conhecimentos do conteúdo funcional - 35%

Avaliação	Fundamentação da classificação
Elevado - 20 Valores	Fundamentou e argumentou com coerência incontestável apresentando soluções.
Bom - 16 Valores	Fundamentou e argumentou com lógica apropriada apresentando soluções.
Suficiente - 12 Valores	Fundamentou e argumentou de uma forma aceitável as situações apresentadas.
Reduzido - 8 valores	Manifestou dúvidas e incertezas na fundamentação das soluções e/ou fraca argumentação, perante as situações apresentadas.
Insuficiente - 4 Valores	Manifestou incapacidade de argumentação e ausência de soluções.

B - Motivação e interesse profissional - 35%

Avaliação	Fundamentação da classificação
Elevado - 20 Valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. Revelou noção clara e critica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação e as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
Bom - 16 Valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho de funções. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional relacionada com as atividades a desenvolver. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
Suficiente - 12 Valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções nem sempre foi clara. Identificou e fundamentou alguns interesses profissionais relacionados com a atividade a desenvolver, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho.
Reduzido - 8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou dificuldade em identificar pontos fortes e pontos fracos para o desempenho das funções. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a área de atividade do posto de trabalho
Insuficiente - 4 Valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os pontos fortes e pontos fracos para o desempenho de funções. Não projetou interesses profissionais relacionados com as



Avaliação	Fundamentação da classificação
	atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho

C - Relacionamento interpessoal - 20%

Avaliação	Fundamentação da classificação
Elevado - 20 Valores	Evidenciou elevado nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Projetou franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente boa capacidade de relacionamento interpessoal.
Bom - 16 Valores	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento no local de trabalho. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de boa capacidade de relacionamento interpessoal.
Suficiente - 12 Valores	Manifestou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
Reduzido - 8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
Insuficiente - 4 Valores	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral; Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.

D - Capacidade de comunicação e expressão - 10%

Avaliação	Fundamentação da classificação
Elevado - 20 Valores	Muito boa organização e articulação sequencial do discurso, expressando-se com elevada fluência e de forma agradável. Emprega uma linguagem muito precisa e evidencia riqueza de vocabulário. Fala de modo muito convincente e persuasivo.
Bom - 16 Valores	Boa articulação do discurso, articulando as ideias de forma bastante clara e fluente. Preciso na utilização do vocabulário, evidencia autoconfiança e convicção quando fala.
Suficiente - 12 Valores	Aceitável organização e encadeamento do discurso. Emprega uma linguagem valores apropriada com adequada clareza e concisão. Denota à-vontade quando fala e raramente hesita nas respostas.
Reduzido - 8 valores	Insuficiente organização e articulação do discurso, tornando-se pouco claro e percertível. Por vezes, evidencia incorreção no emprego da linguagem. Fala de modo monocórdico e não demonstra autoconfiança.

#7
MD
Bens

Avaliação	Fundamentação da classificação
Insuficiente - 4 Valores	Fraca organização do discurso, com acentuada insuficiência ao nível da clareza e da concisão. Frequentemente, emprega incorretamente o vocabulário e/ou comete erros gramaticais. Tem dificuldade em compreender o que lhe é dito.

6.3.6. A EPS terá a duração aproximadamente de 20 minutos.

6.3.7. O júri elaborou a ficha individual da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que consta do Anexo IV à presente ata, a qual inclui as questões a colocar aos candidatos.

7. Relativamente ao ponto 3 da ordem de trabalhos, decidiu o júri, por unanimidade, o seguinte:

Em caso de igualdade de classificação, o júri aplica os critérios de preferência previstos na Lei (artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação, conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP).

Se subsistir igualdade após a aplicação dos referidos critérios serão utilizados sucessivamente, para desempate, os seguintes critérios:

- a. A classificação mais elevada obtida na prova de conhecimentos ou avaliação curricular;
- b. A melhor classificação obtida na entrevista profissional de seleção.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O presidente do júri,


Ricardo Gomes

13
O primeiro vogal efetivo,

Ana Batista

Ana Margarida Contreiras Batista

A segunda vogal efetiva,

Maria Eduarda Ferreira de Matos

Maria Eduarda Câmara Ferreira de Matos