

FB
R

ATA N.º 1

1. Aos trinta dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, pelas quinze 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 n.º I-2023-002228, de 2023-06-16, cujo aviso se encontra para publicação no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.
2. Os postos de trabalho caracterizam-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 - Ana Margarida Contreiras Batista, técnica superior da Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação;
- 2.º Vogal efetivo - Fernanda Maria Marinha Vieira Calado dos Santos Peres, assistente técnica da Direção de Serviços de Planeamento, Gestão e Informação;
- 1.º Vogal suplente - Luísa Maria Furtado dos Santos, 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 233/2022, de 9 de setembro;
- **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. **Método de seleção obrigatório:** Prova de Conhecimentos (PC);
- b. **Método de seleção facultativo:** Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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 de Avaliação de Competências (EAC).

5.3. 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 de Avaliação de Competências – 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:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EAC$$

Candidatos referidos no ponto 5.2:

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AC = Avaliação Curricular

- 5.4. Conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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 (alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).
- 5.5. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, nos termos do n.º 1 do artigo 22.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/>.
- 5.6. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão notificados, para a realização do método seguinte, da forma prevista no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
6. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte:
- 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:

$$AC = 0,20 (HA) + 0,15 (FP) + 0,50 (EP) + 0,15 (AD)$$

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
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 fator 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

MB
R
M

Formação Profissional	Valoração
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	S / experiência	Duração				
		<1 ano	=>1 ano <3 anos	=>3 anos <5 anos	=>5 anos <7 anos	>=7 anos
	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:

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

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



KB
Pa
df

Avaliação SIADAP	Valoração
5,0	20 Valores
Sem avaliação	10 Valores

Quando por razões que não sejam imputáveis aos candidatos, não possuíam 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 20.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 20 (vinte) questões.

6.2.2. A Prova de Conhecimentos é de natureza teórica, escrita, com consulta e incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, é de realização individual e efetuada em suporte de papel sendo apenas permitida a utilização de elementos de consulta em suporte papel.

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 233/2022, de 9 de setembro - Tramitação do procedimento concursal.

6.2.4. Não é indicada nenhuma bibliografia específica.

6.2.5. É permitida a utilização de elementos de consulta (legislação), 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. A ausência de resposta a cada pergunta corresponderá à atribuição de zero valores nessa pergunta.

6.2.8. 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.

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

6.2.10. 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.

6.2.11. 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 de Avaliação de Competências (EAC)

6.3.1. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será aplicada aos candidatos aprovados nos métodos de seleção PC ou AC.

6.3.2. A EAC trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciadas pelos candidatos em contexto real de trabalho similar.



MB
R
df

6.3.3. Com base nas competências definidas para a carreira/categoria de assistente técnico no anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que na EAC serão avaliadas as seguintes competências e comportamentos associados:

Competência	Comportamentos associados
C1. ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO - Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.	<ol style="list-style-type: none">1. Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.2. Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.4. Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.
C2. ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA - Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.	<ol style="list-style-type: none">1. Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.2. Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.3. Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.4. Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.
C3. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL - Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	<ol style="list-style-type: none">1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.2. Trabalha com pessoas com diferentes características.3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócio-profissionais.
C4. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.	<ol style="list-style-type: none">1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.2. Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

6.3.4. A EAC é avaliada segundo a presença ou ausência dos comportamentos associados às competências em análise:

Escala de avaliação (comportamentos associados)	
Comportamento não demonstrado	0 Valores
Comportamento demonstrado	1,250 Valores

6.3.5. A EAC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e a classificação da EAC é obtida através da seguinte fórmula:

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4$$

6.3.6. A EAC terá a duração máxima de 60 minutos.

6.3.7. O júri elaborou a ficha individual da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que consta do Anexo III à presente ata.

6.3.8. O júri elaborou e aprovou, por unanimidade, um guião no qual constam um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências e comportamentos, a colocar aos candidatos (Anexo IV).

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 de Avaliação de Competências.

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.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

CULTURA
DIREÇÃO-GERAL DO LIVRO, DOS ARQUIVOS E
DAS BIBLIOTECAS

A presidente do júri,

Ana Batista

Ana Margarida Contreiras Batista

O 2.º Vogal efetivo,

Fernanda

Fernanda Maria Marinha Vieira Calado dos Santos Peres

O 1.º Vogal suplente,

Luísa Santos

Luísa Maria Furtado dos Santos



MB
R
d

ANEXO I
FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira geral de assistente técnico - área dos recursos humanos (Aviso (extrato) n.º ____/2023, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º ____, de __ de _____)

Nome do Candidato: _____

Habilitações Académicas (HA) - ponderação 20%

Habilitações académicas	Valor	Valor do candidato
Doutoramento	20 Valores	
Mestrado	18 Valores	
Licenciatura	16 Valores	
12.º Ano	14 Valores	
Escolaridade obrigatória	12 Valores	

Habilitações Académicas (HA) - 20%	0
---	----------

Formação Profissional (FP) - 15%

FP = 80% A + 20% B

A - 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 Profissional (A)	Valoração	Valor do candidato
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	

A - 80%	0
----------------	----------



ANEXO I
FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

B - Formação informativa (seminários, congressos, conferências e outros eventos) desde que pertinentes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho.

Formação Profissional (B)	Valoração	Valor do candidato
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	

B - 20%	0
----------------	----------

FP = 80% A +20% B	0
--------------------------	----------

Formação Profissional (FP) - 15%	0
---	----------

Experiência Profissional (EP) - 50%

Experiência Profissional	Valoração	Valor do candidato
S / experiência	0	
<1 ano	10	
=>1 ano <3 anos	12,5	
=>3 anos <5 anos	15	
=>5 anos <7 anos	17,5	
>=7 anos	20	

Experiência Profissional (EP) - 50%	0
--	----------

Avaliação do desempenho (AD) - 15%

Biénio	Nota
1	
2	

AD = (AD Biénio1 + AD Biénio2) / 2	0
---	----------



MA
A
D

ANEXO I
FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Avaliação SIADAP	Valoração	Valor do candidato
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	20 Valores	
Sem avaliação	10 Valores	

Avaliação do desempenho (AD) - 15%	0
------------------------------------	---

Avaliação curricular	
Habilitações Académicas (HA)	0
Formação Profissional (FP)	0
Experiência Profissional (EP)	0
Avaliação do Desempenho (AD)	0
Notal Final	0

Data:

A Presidente

2º Vogal Efetivo

1º Vogal Suplente



MD
T
Z

**ANEXO II
PROVA DE CONHECIMENTOS**

CONFIDENCIAL

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira geral de assistente técnico - área dos recursos humanos (Aviso (extrato) n.º ____/2023, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º ____, de __ de _____)

A Presidente

2º Vogal Efetivo

1º Vogal Suplente

MS
Rd

ANEXO III
FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira geral de assistente técnico - área dos recursos humanos (Aviso (extrato) n.º ____/2023, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º __, de __ de ____)

Nome do Candidato: _____

Escala de avaliação (comportamentos associados)	
Comportamento não demonstrado	0 Valores
Comportamento demonstrado	1,250 Valores

No quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 (comportamento não demonstrado) ou 1,250 (comportamento demonstrado):

Competências	Comportamentos				Apreciação Quantitativa
	1	2	3	4	
ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO					
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL					
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO					
RESULTADO					
AVALIAÇÃO FINAL QUANTITATIVA					



REPÚBLICA
PORTUGUESA

CULTURA

DIREÇÃO-GERAL DO LIVRO, DOS ARQUIVOS E
DAS BIBLIOTECAS

MS
x
df

ANEXO III
FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

FUNDAMENTAÇÃO

Data:

A Presidente

2º Vogal Efetivo

1º Vogal Suplente



MB
R
of

ANEXO IV
GUIÃO ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

CONFIDENCIAL

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira geral de assistente técnico - área dos recursos humanos (Aviso (extrato) n.º ____/2023, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º ____, de __ de _____)

A Presidente

2º Vogal Efetivo

1º Vogal Suplente
