



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal de Mobilidade n.º 1
Ata nº 1
Métodos de seleção

Procedimento Concursal de Mobilidade, na modalidade de mobilidade na categoria, nos termos do disposto no artigo 92.º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções, na Categoria/Carreira de Assistente Técnico, na área de Biblioteca e Documentação

Ao sexto dia do mês de Janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri designado por despacho do Presidente da Câmara, datado de 5 de Janeiro de 2022, do procedimento concursal de mobilidade, na modalidade de mobilidade na categoria, nos termos do disposto no artigo 92.º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções.

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte:

1 – Requisitos de Admissão: Ensino secundário.

2 – Caracterização do Posto de Trabalho: Registrar, catalogar, organizar, cotar e acondicionar documentos, em qualquer suporte, segundo as normas aplicáveis em bibliotecas e serviços de documentação; participar na avaliação, seleção, aquisição e eliminação de documentos, de acordo com os princípios estabelecidos e as políticas seguidas em qualquer tipo de biblioteca ou serviço de documentação; dominar a aplicação de introdução dos dados bibliográficos em sistemas automatizados; participar na construção de inventários, catálogos, guias e índices, utilizando sistemas manuais ou automatizados, em bibliotecas e serviços de documentação; fazer a gestão de catálogos; realizar serviço de atendimento, de empréstimo e de pesquisa bibliográfica; colaborar na elaboração de estatísticas de utilização dos serviços; ajudar na preparação de instrumentos de difusão segundo as normas de funcionamento da Biblioteca Municipal; colaborar na preparação e realização de ações de difusão da informação, tais como incentivo à pesquisa ou visitas de estudo; cooperar na organização e realização de atividades de animação do livro e da leitura e de extensão cultural; colaborar em tarefas de gestão de recursos, gestão de projetos e gestão da qualidade; dominar regras de higiene e segurança das salas de leitura; dominar ferramentas de informática na ótica do utilizador e utilização de ferramentas Web;

3 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: O método de seleção obrigatório é a Avaliação Curricular. Dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao respetivo posto de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será utilizado também um método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção.

3.1 Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valorização final de 70%, obtida de acordo com os seguintes subfactores:

JV/JV



Oliveira do Bairro câmara municipal

3.1.1 - Habilitações académicas (HA): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura - 16 valores;

Habilitações Académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores.

3.1.2 - Experiência profissional: avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, devidamente comprovados, com incidência sobre:

3.1.2.1 - A execução de atividades inerentes ao posto de trabalho (EPA) e o grau de complexidade das mesmas, bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, avaliada da seguinte forma:

Sem experiência – 0 valores;

≥ 4 meses - 2 valores;

≥ 4 e ≤ 6 meses - 4 valores;

≥ 7 e ≤ 12 meses - 5 valores;

≥ 13 e ≤ 18 meses - 7 valores;

≥ 19 e ≤ 24 meses - 10 valores;

≥ 25 e ≤ 30 meses - 12 valores;

≥ 31 e ≤ 36 meses – 15 valores

≥ 37 e ≤ 48 meses - 18 valores;

≥ 49 meses - 20 valores.

3.1.2.2 - A execução de outras atividades (EPOA) do mesmo grau de complexidade, bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, avaliada da seguinte forma

Sem experiência – 0 valores;

Até 6 meses - 4 valores;

≥ 6 e ≤ 12 meses - 5 valores;

≥ 13 e ≤ 18 meses - 7 valores;

≥ 19 e ≤ 24 meses - 10 valores;

≥ 25 e ≤ 36 meses - 12 valores;

≥ 37 e ≤ 48 meses - 15 valores;

≥ 47 e ≤ 58 meses – 18 valores;

≥ 59 meses - 20 valores.

3.1.3 - Formação profissional (FP): Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as atribuições do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos:

Sem formação – 0 valores;

Até 100 horas - 6 valores;

≥ 100 e ≤ 150 horas – 10 valores

≥ 151 e ≤ 200 horas – 15 valores

≥ 201 horas - 20 valores;

3.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho inadequado - 0 valores;

JV/JV



Oliveira do Bairro câmara municipal

Desempenho adequado - 12 valores;

Desempenho relevante - 16 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

3.1.5 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto.

3.1.6 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa.

3.1.7 - A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (35\% \times HA) + (30\% \times EPA) + (10\% \times EPOA) + (15\% \times FP) + (10\% \times AD)$$

3.2 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valoração final de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata.

3.2.1 - Experiência profissional (EP): considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores;

3.2.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa (RIEE): procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores;

3.2.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento (CCR): procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores;

3.2.4 - Motivação (MOT): visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores;

3.2.5 - Sentido crítico (ST): visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores.

3.3 - A nota da entrevista profissional de seleção resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (EP + RIEE + CCR + MOT + ST) / 5$$

4 - A classificação final dos candidatos será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:



Oliveira do Bairro câmara municipal

CF (classificação final) = (70% x AC) +(30% x EPS).

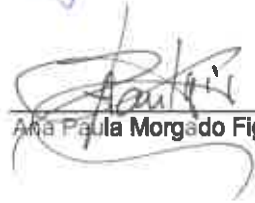
Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente do Júri:


Cristina Maria Madeira da Silva Calvo, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos:


Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior


Ana Paula Morgado Figueiredo, Técnica Superior