

ATA N.º 1

Aos 20 dias do mês de novembro de dois mil e dezoito reuniu o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Instituto Superior Técnico, para a área de Biblioteca e Documentação - Arquivo, aberto por despacho do Presidente do IST de 20 de novembro de 2018.

O júri foi constituído por Catarina Nobre Viana Abranches, Coordenadora do Núcleo de Arquivo, por Isabel Pacheco Marques Vaz Marques, Coordenadora da Área de Bibliotecas, Arquivo e Centro de Congressos e primeiro vogal, e por José Manuel Ramos Riscado, Diretor da Direção Técnica e segundo vogal.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

1. definição dos métodos de seleção a utilizar;
2. sistema de classificação final;
3. elaboração do aviso de abertura do concurso.

1. Métodos de seleção

De acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o júri deliberou aplicar os métodos de seleção obrigatórios aí previstos, designadamente, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o júri deliberou aplicar os métodos de seleção obrigatórios aí indicados, designadamente a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando afastados por escrito por esses candidatos, caso em que lhes serão aplicáveis os métodos referidos no parágrafo anterior, e o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.1. Valoração e critérios dos métodos de seleção

1.1.1 - Prova de conhecimentos

CMA.
A. Moura
JK

1.1.1.1 – Classificação e ponderação

A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final.

1.1.1.2 – Estrutura da Prova

A prova de conhecimentos será escrita, comportando 2 fases, todas eliminatórias de *per se*, obedecendo às seguintes regras:

- **1.ª Fase**, sem consulta, com a duração de 45 minutos, e uma ponderação de 25%. Será constituída por perguntas com resposta de escolha múltipla, com 4 opções, sendo que:

Cada resposta certa é valorada com 0,500 valores;

Cada resposta errada desconta 0,225 valores;

Cada pergunta não respondida não é valorada.

- **2.ª Fase**, com consulta, tem a duração de 60 minutos e uma ponderação de 75%. Será constituída por pergunta(s) de desenvolvimento/ perguntas de resposta condicionada. Além do conteúdo da(s) resposta(s) serão avaliados a capacidade de raciocínio e de comunicação, o uso adequado da Língua Portuguesa, e a estrutura do texto.

1.1.1.3 – Programa e bibliografia: O júri elaborou o programa da prova de conhecimentos, identificando os temas a abordar, e organizou a bibliografia que considera necessária para a sua preparação, para inclusão no aviso de abertura do concurso. Estes elementos surgem, respetivamente, nos anexos 1 e 2 da minuta daquele e fazem parte integrante da presente ata, para todos os efeitos.

1.1.2 – Avaliação Psicológica (AP)

Este método tem o objetivo de avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido, e será aplicado por entidade especializada pública exterior ao IST. Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, obedecendo a valoração ao estipulado no n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril (doravante designada por Portaria).

A Avaliação Psicológica terá uma ponderação de 25 % na avaliação final.

1.1.3 – Avaliação curricular (AC)

Serão ponderados, de acordo com as exigências da função, a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP), e a Avaliação de Desempenho (AD).

CM.
Kerett
JMR

A classificação será atribuída numa escala entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 45% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,25*HA) + (0,20*FP) + (0,40*EP) + (0,15*AD)$$

1.1.3.1 – Habilitação Académica (HA)

Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. A habilitação exigida é licenciatura; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação de nível inferior. A classificação relativa a este item será atribuída do modo expresso na escala seguinte:

Doutoramento - 18 valores;

Mestrado - 17 valores;

Licenciatura – 16 valores;

A valoração indicada será acrescida de 2 pontos se o candidato for titular de Pós-graduação ou Curso de Especialização na área das Ciências da Informação e Documentação, variante de Arquivo.

1.1.3.2 – Formação Profissional (FP)

Neste item, serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos.

A avaliação da adequação da formação profissional adquirida à área funcional do lugar posto a concurso será feita em face da Formação Profissional concreta apresentada, tendo em consideração os conteúdos funcionais do posto de trabalho.

Para cada ação de formação será atribuído um índice de relevância entre 0 e 1, de acordo com a seguinte escala:

com forte relevância para o desempenho das funções – 1,0

com relevância apreciável para o desempenho das funções – 0,6

com relevância marginal para o desempenho das funções – 0,1

sem relevância para o desempenho das funções – 0,0

O número efetivo de horas de formação contabilizadas resulta do produto do número formal de horas certificadas com aproveitamento pelo índice de relevância anteriormente explicado, sendo a classificação final de FP a resultante da aplicação da escala seguinte:

sem formação – 0 valores

até 10 horas – 7 valores

mais de 10 e até 20 horas – 10 valores

CMA.
Isabel
VRS

mais de 20 e até 30 horas – 13 valores

mais de 30 e até 40 horas – 16 valores

mais de 40 e até 50 horas – 18 valores

mais de 50 horas – 20 valores

1.1.3.3 – Experiência Profissional (EP)

Será considerada experiência na área de atividade de Biblioteca e Documentação - Arquivo, em particular nas seguintes tarefas:

(A) Desenvolvimento, de acordo com critérios funcionais, e implementação de instrumentos de gestão de arquivo: plano de classificação e tabela de seleção;

(B) Identificação de requisitos, avaliação e elaboração de caderno de encargos para a aquisição e/ou implementação de sistemas eletrónicos de gestão de arquivos, de acordo com o Modelo de Requisitos para a Gestão de Arquivos Eletrónicos (MoReq);

(C) Análise, organização e descrição arquivística no âmbito das normas ISAD(G), ISAAR(CPF) e das Orientações de Descrição Arquivística (ODA);

(D) Utilização de sistemas informáticos de gestão e descrição de arquivos;

(E) Avaliação, seleção e eliminação da documentação acumulada;

(F) Organização e acompanhamento de projetos de digitalização de documentos históricos;

(G) Difusão e comunicação da informação arquivística;

(H) Pesquisa e análise de fontes de informação, nacionais e internacionais;

(I) Realização de ações de valorização do património arquivístico.

Cada item de (A) a (I) será classificado de 0 a 20 valores, de acordo com o número de anos de experiência de trabalho na rubrica correspondente, devidamente comprovada conforme descrito na alínea d) da secção 8.3 do aviso de abertura:

menos de 1 ano: 0 valores

1 a 2 anos: 5 valores

3 a 5 anos: 10 valores

6 a 9 anos: 15 valores

10 anos ou mais: 20 valores

A classificação global da Experiência Profissional (EP) será determinada pela média das classificações obtidas em cada item, de A a I.

CM
Leticia
JK

1.1.3.4 – Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a 3 anos em que candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, resultando a classificação da média aritmética do(s) ano(s) considerados, transformada proporcionalmente para a escala de 0 a 20.

Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.

1.1.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Este método tem o intuito de obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido para a função, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e será aplicado por técnicos especializados. A classificação, conforme definido no n.º 5 do artigo 18.º da Portaria, é feita segundo os níveis 'Elevado', 'Bom', 'Suficiente', 'Reduzido' e 'Insuficiente', aos quais correspondem, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 25 % na avaliação final.

1.1.5 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, da qual é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, e será realizada na presença de todos os elementos do Júri. A ponderação na avaliação final é de 30%, obedecendo ao estipulado nos n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria.

Os parâmetros de avaliação da entrevista serão os seguintes:

- (A) Conhecimentos especializados e experiência profissional (conjunto de saberes e experiência profissional necessários ao adequado desempenho das funções propostas);
- (B) Motivação (vontade que o candidato demonstra para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização e do serviço);
- (C) Comunicação (capacidade para se expressar com clareza e precisão);

OMA.
Basil Rauen
JK

- (D) Relacionamento interpessoal (capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos);
- (E) Tolerância à pressão e contrariedades (capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional);
- (F) Planejamento e organização (capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades);
- (G) Responsabilidade e compromisso com o serviço (capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente);
- (H) Trabalho de equipa e de cooperação (capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa).

2. Classificação Final

A Classificação Final do procedimento concursal, na escala entre 0 e 20 valores, corresponderá à soma das classificações obtidas nos três métodos aplicados a cada candidato, ponderada de acordo com os pesos indicados, sendo expressa por uma das seguintes fórmulas:

$$CF = (0,45*PC) + (0,25*AP) + (0,30*EPS) \text{ ou } CF = (0,45*AC) + (0,25*EAC) + (0,30*EPS)$$

Os candidatos serão ordenados por ordem decrescente da classificação obtida, a qual será arredondada à segunda casa decimal, sendo considerados não aprovados os que obtenham uma nota final inferior a 9,50 valores.

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º da Portaria.

3. Aviso de abertura

Tendo em conta as deliberações tomadas e atrás descritas, o júri elaborou a minuta para o aviso de abertura do concurso, que se apresenta em anexo a esta ata e dela faz parte integrante, para todos os efeitos.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será assinada por todos os presentes.

O Júri,

Catarina Nobre Viana Abranches
Catarina Nobre Viana Abranches
Presidente

Isabel Pacheco Marques Vaz Marcos
Isabel Pacheco Marques Vaz Marcos
Vogal

José Manuel Ramos Riscado
José Manuel Ramos Riscado
Vogal

