



Handwritten signature and initials in blue ink.

Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

**ATA DE REUNIÃO DO JÚRI N.º 1**

-----Aos trinta e um dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, nesta cidade de Barcelos e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal com vista à **seleção de Chefe de Unidade Municipal do Gabinete de Bibliotecas**, de harmonia com os artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atualizada, aplicável à Administração Local por força do artigo 1.º da Lei n.º 49/2012, de 29/08, e com o Regulamento Orgânico do Município, publicado por Aviso n.º 1221/2022, no Diário da República, 2ª série, nº 13, de 19/01/2022, constituído pela presidente do júri, Prof.ª Doutora Vânia Natércia Gonçalves Costa, Docente do IPCA, e pelos vogais Dr. João Luís Lima Silva, Diretor do Departamento de Educação, Saúde e Ação Social, e Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora de Departamento de Administração Geral.-----

-----Com a presente reunião, visou o júri fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos deste procedimento, tendo deliberado, por unanimidade, o seguinte:-----

-----Os métodos de seleção são a avaliação curricular (AC) e a entrevista profissional de seleção pública (EPSP).-----

-----Na **avaliação curricular (AC)** será analisada a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária, a formação profissional em áreas em que integram as tarefas do cargo a prover; e a experiência profissional na área municipal para a qual é feito o recrutamento.-----

----- $AC=25\% \times HL + 35\% \times FP + 20\% \times EPG + 20\% \times EPE$ -----

-----Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:-----

-----a) Na **habilitação literária (HL)** será ponderado a titularidade de grau académico;-----

Habilitação literária exigida	16 Valores
Habilitação literária superior à exigida (Mestrado)	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida (Doutoramento ou superior)	20 Valores

-----b) Na **formação profissional (FP)** relacionada com o cargo a prover de acordo com a seguinte tabela:-----

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
<100 horas de formação relevante	10 valores
De 100 a 199 horas de formação relevante	12 valores
De 200 a 299 horas de formação relevante	14 valores
De 300 a 399 horas de formação relevante	18 valores



Handwritten signature

Handwritten number 4.

Handwritten signature

Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

Mais de 400 horas de formação relevante	20 valores
---	------------

-----Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.-----

-----c) Na **experiência profissional (EP)** pondera-se a experiência profissional geral e a experiência profissional específica, do seguinte modo:-----

-----c.1) experiência profissional geral (EPG) – considera-se a experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.-----

< 4 anos de serviço	0 valores
≥ 4 anos de serviço	10 valores
≥ 8 anos de serviço	12 valores
≥ 12 anos de serviço	14 valores
≥ 16 anos de serviço	16 valores
≥ 20 anos de serviço	20 valores

-----c.2) experiência profissional específica (EPE) – será avaliada, tendo em conta a experiência adquirida em exercício de funções correspondentes ao cargo a prover, designadamente, desenvolvimento de funções específicas de âmbito multidisciplinar nos domínios de atuação do Município:-----

Sem experiência	0 valores
< 6 meses de experiência	10 valores
≥ 6 meses de experiência	14 valores
≥ 1 ano de experiência	18 valores
≥ 3 anos de experiência	20 valores

-----A **entrevista profissional de seleção pública (EPSP)** tem por objetivo avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, por comparação com o perfil de exigências da função a desempenhar, sendo objeto de apreciação, de entre outros:-----

- a) Expressão e fluência verbal. Capacidade de iniciativa e responsabilidade;-----
- b) Motivação e interesse pela função. Qualificação para o cargo;-----
- c) Liderança e sentido crítico.-----

-----Cada um destes fatores será apreciado através de uma pergunta a elaborar pelo júri, sendo avaliada através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A pontuação final da entrevista resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das questões.-----



Departamento de Administração Geral  
Divisão de Recursos Humanos

-----Cada método de seleção é eliminatório, pelo que, todos os candidatos que obtiverem a classificação mínima de 9,5 valores prosseguirão para o método de seleção seguinte. A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção determina a exclusão do procedimento concursal.-----

-----A **classificação final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas e resultará da seguinte fórmula:-----

$$CF = 40\% \times AC + 60\% \times EPSP$$

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O JÚRI,

(Prof.ª Doutora Vânia Natércia Gonçalves Costa)

(Dr. João Luís Lima Silva)

(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)