



Câmara Municipal de Viana do Castelo

pepal
Programa de Estágios Profissionais
na Administração Local

Liliana

ATA N.º 1

A 11 de Março de 2015, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, na sequência do despacho de abertura de procedimento de recrutamento e seleção de 15 estagiários profissionais ao abrigo do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local - PEPAL - 5ª edição, reuniram os membros do Júri para recrutamento e seleção de **01 ESTAGIÁRIO PROFISSIONAL DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO (Refº I)** constituído pelo Chefe de Divisão de Recursos Naturais, Engº José Paulo Dantas Vieira, pela Técnica Superior – Dra. Teresa de Jesus Rodrigues Fontes e pela Técnica Superior – Engª Liliana Maria Pereira Vasconcelos, no impedimento do segundo membro efetivo.

Teve a reunião em vista proceder à fixação de critérios de seriação e fatores de ponderação dos métodos de seleção e fórmula ponderada de ordenação final, previstos no aviso de recrutamento e seleção dos estágios a concurso.

O Júri deliberou por unanimidade definir o conteúdo funcional inerente ao estágio e o perfil de competências pretendido:

PRIMEIRO: Possuir Licenciatura em Biblioteca e Documentação.

SEGUNDO: Definição do conteúdo funcional / plano de estágio

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; Participar na construção de inventários, catálogos, guias e índices, utilizando sistemas manuais ou automatizados, em bibliotecas e serviços de documentação; Realizar tarefas relacionadas com a pesquisa e gestão documental.

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; 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.

TERCEIRO: estabelecer como método a **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** – método valorado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula $AC = (HA + FP + EP) / 3$, observando 3 critérios de avaliação curricular, sendo:





Câmara Municipal de Viana do Castelo



[Handwritten signature]
Kiliana

Critério 1 - Habilitações académicas (HA) - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Critério 2 - Formação Profissional (FP) – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas;

Critério 3 - Experiência Profissional (EP) – considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas no conteúdo funcional. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes ao conteúdo funcional do estágio a concurso que se encontre devidamente comprovado, incluindo estágio profissional, após a obtenção de licenciatura.

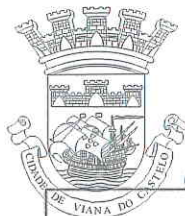
QUARTO: estabelecer como método a ENTREVISTA INDIVIDUAL (EI) – O método visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do estágio.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente: O método obedece a 4 critérios de entrevista, onde serão apreciados os fatores de conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar, capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança, demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas; conhecimentos específicos e de motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12) Insuficiente (8) Reduzido (4).

CRITÉRIOS DE SERIAÇÃO - AVALIAÇÃO CURRICULAR	
AC = (HA + FP + EP) / 3 – de 0 a 20 valores	
1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	
Pontuação máxima 20 valores	
Habilitação de grau exigido na candidatura	16 valores
Habilitação de grau superior ao exigido na candidatura	20 pontos
2 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL RELEVANTE PARA O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES (Cursos, Ações de Formação, Seminários, Programas) - Pontuação máxima 20 valores	
Sem ações de formação	10 valores
Cada ação de formação de duração < a 35 horas	10 valores + 1 valor cada ação
Cada ação de formação de duração > a 35 horas	10 valores + 2 valores cada





Câmara Municipal de Viana do Castelo



	ação
Obs. Valoração deste item no máximo de 20 valores, considerando apenas as ações devidamente comprovadas / certificadas por entidades formadoras acreditadas	
3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA EXECUÇÃO DE ATIVIDADES DESCRITAS NO CONTEUDO FUNCIONAL Pontuação máxima 20 valores	
Inferior a 1 ano de experiência	10 valores
Igual a 1 ano e inferior a 2 anos de experiência	15 valores
2 anos de experiência ou mais	20 valores
Escala de 0 a 20 valores : AC = (HA+FP + EP)/ 3	
ENTREVISTA INDIVIDUAL (EI) - CRITÉRIOS DE SERIAÇÃO Pontuação máxima 20 valores	
A - conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções	Entre 4 e 20 valores
B - capacidade de comunicação, sentido responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas	
C - Conhecimentos específicos	
D - Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expetativas em relação ao lugar que concorre	
O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12) Insuficiente (8) Reduzido (4)	
ORDENAÇÃO FINAL (valorização numa escala ponderada) OF = AC (40%) + EI (60%)	

QUINTO: O Júri deliberou aplicar como critério de desempate, no caso de igualdade de classificações: residência na área do Município de Viana do Castelo, seguindo-se os critérios do nº 2 do artº 35º da Portaria nº 145-A/2011, de 6 de Abril.

Como nada mais houvesse a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que depois de estar conforme, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

