



## ATA NÚMERO UM

-- Ao vigésimo segundo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, nas instalações do Museu Monográfico de Conímbriga – Museu Nacional, reuniu o júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação de um (1) posto de trabalho não ocupado no mapa de pessoal da Direção-Geral do Património Cultural na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente técnico, para exercer funções na área de vigilância, receção, atendimento de visitantes, bilheteira e loja no Museu Monográfico de Conímbriga – Museu Nacional, cuja abertura foi autorizada por despacho do Exmo. Senhor Diretor-Geral, Eng.º Bernardo Xavier Alabaça, de 14 de setembro de 2020, estando presentes o Presidente, José da Silva Ruivo, Diretor do Museu Monográfico de Conímbriga – Museu Nacional, e os vogais, Virgílio Nuno Hipólito Correia e Paulo Jorge Bento Alves, técnicos superiores do Museu Monográfico de Conímbriga – Museu Nacional, com a seguinte ordem de trabalhos:

-- **1.** Análise dos critérios gerais superiormente definidos e consequente fixação das fases que comportam os métodos de seleção; -----

-- **2.** Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; -----

-- **3.** Análise e elaboração das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal a publicar integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP), e por extrato no Diário da República. -----

-- **1.1.** Quanto ao ponto número um, por despacho do Exmo. Senhor Diretor-Geral do Património Cultural, Eng.º Bernardo Xavier Alabaça, de 14 de setembro de 2020, foi determinado que, para os postos de trabalho a preencher, a habilitação exigida é o 12.º ano de escolaridade, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Foi determinada a seguinte caracterização dos postos de trabalho: -----

-- a) Assegurar a receção e acolhimento de visitantes do Museu;-----

-- b) Assegurar o serviço de bilheteira e da loja da Instituição; -----



- c) Orientar, encaminhar e prestar informações de caráter geral sobre o património, as coleções e espécies, bem como sobre a organização e funcionamento da Instituição, em ordem a estabelecer um elo de ligação adequado com o público; -----
  - d) Executar as tarefas de vigilância e segurança ao longo dos percursos de visita, mediante a utilização dos respetivos meios audiovisuais e outros adequados; -----
  - e) Zelar pela integridade do património afeto ao Museu;-----
  - f) Apoiar ações de emergência da salvaguarda do património devidamente comprovadas.
- **1.2.** Foi ainda determinado no referido despacho que, será utilizado um único método de seleção obrigatório, designadamente a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no nº 1 ou nº 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e como método facultativo, a entrevista profissional de seleção. -----
- **2.1.** Relativamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, o júri definiu as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção: -----
- a)-Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular (AC) — 70 %; -----
  - b)-Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 30 %. -----
- **2.1.1. Prova de conhecimentos (PC):** visa avaliar o domínio da língua portuguesa, a capacidade de análise crítica e a posse dos conhecimentos académicos e profissionais necessários ao exercício das funções a concurso. A prova tem caráter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestindo forma a escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual e sem possibilidade de consulta, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função.-----
- Para efeitos de aplicação deste método de seleção (PC), o júri decidiu definir a legislação de apoio, conforme consta em anexo à presente ata, de que constitui parte integrante (Anexo I). -----



-- **2.1.2. Avaliação curricular (AC):** A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada face às tarefas descritas no ponto 1.1 da presente ata, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A AC tem carácter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas -----

-- Na AC são considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, os seguintes parâmetros: -----

-- Habilitação académica de base (HAB); -----

-- Formação profissional (FP); -----

-- Experiência profissional (EP); -----

-- Avaliação de desempenho (AD). -----

-- A classificação final da avaliação curricular é calculada por aplicação da seguinte fórmula:

-- **AC = 0,20\*HAB + 0,20\*FP + 0,50\*EP + 0,10\*AD** -----

-- Sendo: -----

-- **HAB = Habilitação académica:** neste parâmetro é ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes.-----

-- Para o efeito, definiu o júri a seguinte escala: -----

-- Licenciatura ou superior – 20 valores -----

-- 12º Ano – 18 valores -----

-- 11º Ano ou inferior – 16 valores -----

-- **FP = Formação profissional:** são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação relevantes para o mesmo. -----

-- Para o efeito, é estabelecida a seguinte escala: -----



Sem horas de formação -----	4 valores
Até 10 horas de formação -----	8 valores
De 11 horas até 30 horas de formação -----	12 valores
De 31 horas até 100 horas de formação -----	16 valores
Superior a 100 horas de formação -----	20 valores

-- Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma do total de horas de cada formação relevante para a área de atividade dos postos de trabalho, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado. -----

-- No caso de formação relacionada com as funções dos postos de trabalho, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração, são unicamente consideradas 7 horas de formação.

-- Para efeitos de contabilização, é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário: -----

1 Dia -----	7 horas
1 Semana -----	35 horas
1 Mês -----	140 Horas

-- **EP = Experiência Profissional:** neste parâmetro é ponderada a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades relevantes aos postos de trabalho em causa, bem como o grau de complexidade das mesmas atividades, sendo estabelecida a seguinte escala:

-- Até 6 meses – 10 (dez) valores -----

-- Superior a 6 meses e até 2 anos – 12 (doze) valores -----

-- Superior a 2 anos e até 4 anos – 14 (catorze) valores -----

-- Superior a 4 anos e até 6 anos – 16 (dezasseis) valores -----

-- Superior a 6 anos e até 8 anos – 18 (dezoito) valores -----



-- Superior a 8 anos – 20 (vinte) valores-----

-- **AD = Avaliação de Desempenho:** pondera-se a avaliação de desempenho obtida nos três últimos períodos avaliativos no exercício de funções na administração pública. -----

-- A avaliação do desempenho é quantificada até às centésimas e efetuada nos seguintes termos: -----

-- A avaliação de desempenho obtida nos termos previstos das leis nº 10/2004, de 22 de março e n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é transformada na escala de 0 a 20 através da aplicação da seguinte regra de proporcionalidade: -----

-- Nota de cada período = classificação do período × 4- -----

Sendo o resultado final deste parâmetro obtido através da aplicação da seguinte fórmula: --

-- Somatório das notas de cada período na escala de 0 a 20 / 3 -----

-- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a um dos períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é considerado como classificação para esse período o valor obtido através da média das avaliações relativas aos outros dois períodos. --

-- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores. -----

-- Para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular (AC), o júri decidiu elaborar um modelo de ficha de avaliação (Anexo II). -----

-- **2.1.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** visa avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com o relacionamento interpessoal. A EPS é pública e tem caráter eliminatório, sendo 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, obtendo-se o resultado final através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----



-- As entrevistas serão escalonadas de modo a terem uma duração de vinte minutos, aproximadamente. -----

---- Na EPS são considerados cinco parâmetros, nas aceções seguidamente definidas, sendo cada um deles ponderado numa escala de cinco níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

---- a) **Motivação e conhecimento das funções:** Neste fator pondera-se as razões que motivaram a candidatura ao procedimento concursal, bem como o conhecimento que o candidato tem das funções e responsabilidades que caracterizam o posto de trabalho. -----

<b>Elevado</b>	Demonstra elevada intensidade vocacional, indicando razões e interesses manifestamente personalizados pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento exato e esclarecido das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	20 Valores
<b>Bom</b>	Demonstra boa motivação, indicando razões e interesses personalizados pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento informado das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Demonstra alguma motivação, indicando razões e interesses relativamente personalizados pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento genérico das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Demonstra uma motivação pelo posto de trabalho essencialmente associada a razões externas à natureza do mesmo, bem como um conhecimento pouco informado das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	8 Valores



*JAC*  
*GC*  
*Alves*

<b>Insuficiente</b>	Incapacidade manifesta para demonstrar motivação e interesse pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento incorreto das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas.	4 Valores
---------------------	--	-----------

---- b) **Sentido Crítico e Inovação**: Avalia a capacidade argumentativa e de análise crítica do candidato perante a necessidade de resolução de situações hipotéticas ou reais que lhe são apresentadas: -----

<b>Elevado</b>	Excelente capacidade de análise crítica e argumentativa, bem como de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	20 Valores
<b>Bom</b>	Boa capacidade de análise crítica e argumentativa, bem como de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Razoável capacidade de análise crítica e argumentativa, bem como de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Reduzida capacidade de análise crítica e argumentativa, demonstrando hesitação, falta de convicção e fraca capacidade de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa, demonstrando grande hesitação e manifesta incapacidade de inovação na procura de soluções perante situações-problema,	4 Valores



*JMS*  
*FC*  
*Alves*

	hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar.	
--	---	--

---- c) **Relacionamento interpessoal:** Avalia o comportamento do candidato em termos da sua postura, apresentação, confiança e capacidade de relacionamento assertivo e empático. -----

<b>Elevado</b>	Revela elevada capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na excelente aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, evidenciando um comportamento simultaneamente confiante e empático.	20 Valores
<b>Bom</b>	Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, evidenciando um comportamento simultaneamente confiante e empático.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Revela suficiente capacidade de relacionamento interpessoal, visível na correção da postura, na apresentação cuidada e na razoável aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, mostrando um comportamento simultaneamente confiante e empático.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Revela reduzida capacidade de relacionamento interpessoal, visível na pouca correção da postura, na apresentação pouco cuidada e na dificuldade em comunicar de forma autêntica e assertiva, tendendo a comportar-se de forma agressiva ou demasiado passiva.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Revela manifesta incapacidade de relacionamento interpessoal, visível na falta de correção da postura, na apresentação descuidada e na ausência de aptidão para comunicar de forma autêntica e assertiva, comportando-se de	4 Valores



*J. M. V. C. S.*

	forma agressiva e arrogante ou demasiado passiva.	
--	---	--

---- d) **Qualidade da Experiência Profissional:** Avalia o desenvolvimento de competências profissionais essenciais para o desempenho das funções a concurso, considerando a natureza e o nível de responsabilidade, exigência e complexidade da experiência profissional detida pelo candidato, bem como a sua relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

<b>Elevado</b>	Detém uma experiência profissional que evidencia elevada responsabilidade, exigência e complexidade e em áreas diretamente relacionadas com as funções a desempenhar.	20 Valores
<b>Bom</b>	Detém uma experiência profissional que evidencia responsabilidade, exigência e complexidade e em áreas com relevância para o posto de trabalho a prover.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Detém uma experiência profissional que evidencia alguma responsabilidade, exigência e complexidade, mas em áreas pouco relacionadas com as funções a desempenhar.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Detém uma experiência profissional que evidencia pouca responsabilidade, exigência e complexidade.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Detém uma experiência profissional que evidencia ausência de responsabilidade, exigência e complexidade.	4 Valores

---- e) **Capacidade de expressão e fluência verbal:** Neste fator é ponderada a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal: -----

<b>Elevado</b>	Excelente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário rico e da capacidade de transmissão de um ponto de vista de forma muito clara, demonstrando grande facilidade na articulação das ideias em exposição.	20 Valores
<b>Bom</b>	Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada	16 Valores



	através da utilização de bom vocabulário e da capacidade de transmissão de um ponto de vista de forma clara, demonstrando facilidade na articulação das ideias em exposição.	
<b>Suficiente</b>	Razoável qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário corrente e da capacidade mediana de transmissão de um ponto de vista e de articulação das ideias em exposição.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Fraca qualidade de expressão e de fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário pobre e da transmissão confusa de um ponto de vista, demonstrando dificuldade na articulação das ideias em exposição.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada através da utilização de vocabulário muito pobre e da transmissão muito confusa de um ponto de vista com total incapacidade de articulação das ideias em exposição.	4 Valores

---- Tendo como base os parâmetros anteriormente definidos, o júri procedeu à elaboração da **ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista Profissional de Seleção** e cujo modelo se encontra em anexo à presente ata (Anexo III). -----

---- A classificação de cada parâmetro da Entrevista Profissional de Seleção resultará de **votação nominal e por maioria dos membros do júri**, nos termos do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos cinco parâmetros a avaliar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

---- **2.2** Nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método seguinte, se for o caso. -----



---- **2.3** A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:  $CF = PC \text{ ou } AC (70\%) + EPS (30\%)$ , sendo:

-- CF – Classificação final; -----

-- PC- Prova Escrita de Conhecimentos; -----

-- AC – Avaliação Curricular; -----

-- EPS – Entrevista Profissional de Seleção. -----

-- **2.3.1.** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Caso a situação de igualdade de valoração se mantenha, será utilizado como fator de desempate o parâmetro, qualidade da experiência profissional, de avaliação da entrevista profissional de seleção. -----

---- **3.1.** Relativamente ao ponto número três da ordem de trabalhos, o júri procedeu à análise e elaboração das minutas de aviso de abertura do procedimento concursal a publicar integralmente na Bolsa de Emprego público (BEP) (anexo IV) e por extrato no Diário da República (anexo V).-----

-- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

---- Juntam-se os seguintes anexos, que fazem parte integrante da presente ata: -----

Anexo I – Legislação de apoio à realização da Prova de Conhecimentos. -----

Anexo II - Modelo da Ficha Individual de Avaliação Curricular. -----

Anexo III – Modelo da Ficha Individual de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção. -----


Anexo IV – Minuta do aviso (integral) de abertura do procedimento concursal comum a publicar na BEP. -----

Anexo V - Minuta do aviso (extrato) de abertura do procedimento concursal comum a publicar em Diário da República.-----



O júri,

O Presidente,

  
\_\_\_\_\_  
(José da Silva Ruivo)

O 1º Vogal efetivo,

  
\_\_\_\_\_  
(Virgílio Nuno Hipólito Correia)

O 2º Vogal efetivo,

  
\_\_\_\_\_  
(Paulo Jorge Bento Alves)