



ATA NÚMERO UM

---Ao décimo primeiro dia do mês de setembro de dois mil e dezanove, pelas dez horas, nas instalações da Direção-Geral do Património cultural, sita no Palácio Nacional da Ajuda, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal para regularização das situações de trabalho precário previstas no artigo 3.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, com vista à ocupação de quatro (4) postos de trabalho não ocupados 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 operacional, para exercer funções na área de limpeza e manutenção dos espaços do Convento de Cristo, cuja abertura foi autorizada por despacho da Exma. Senhora Diretora-Geral, Arq. ta Paula Araújo da Silva, de 07 de fevereiro de 2019, estando presentes a Presidente, Maria do Céu Mendes Boavida, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Expediente e Arquivo e os vogais Lina Paula Rodrigues Marques Afonso e Pedro de Almeida Marques, técnicos superiores da Divisão de Recursos Humanos, Expediente e Arquivo, 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 da minuta de aviso de abertura do procedimento concursal de regularização extraordinária a publicar na Bolsa de Emprego Público (BEP). -----

--- 1.1. Quanto ao ponto número um, por despacho Exma. Senhora Diretora-Geral, Arq. ta Paula Araújo da Silva, de 07 de fevereiro de 2019, foi determinado que, para os postos de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissionais, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro e o conteúdo funcional tem a seguinte caracterização: -----

--- a) Execução da limpeza dos espaços interiores e exteriores do monumento, bem como a substituição ou reposição de produtos nas instalações.-----

--- b) Monitorização do monumento no que respeita ao estado dos equipamentos, bem como da conservação do edifício.-----

--- c) Execução de tarefas variadas de manutenção e reparação simples.-----



---d) Apoio na montagem e manutenção das exposições. -----

--- 1.2. Foi ainda determinado pelo referido despacho que, ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, será utilizado, como método de seleção a avaliação curricular (AC), sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso e, havendo mais de um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, é ainda aplicável a entrevista profissional de seleção (EPS). -----

--- 2.1. Relativamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, o júri definiu as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção: -----

--- I) Quando o número de postos de trabalho a concurso for igual ou superior ao número de opositores admitidos a concurso - Avaliação Curricular (AC) — 100 % -----

--- II) Quando o número de postos de trabalho a concurso for inferior ao número de opositores admitidos a concurso: -----

--- a)- Avaliação Curricular (AC) — 70 %; -----

--- b)-Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 30 %. -----

--- 2.1.1. **Avaliação curricular (AC):** Visa avaliar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) de trabalho, nomeadamente: as habilitações académicas, a formação profissional e experiência profissional/tempo de desempenho no exercício de funções caracterizadoras do (s) posto (s) de trabalho a concurso. -----

--- Na avaliação curricular, e em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão considerados e valorados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: -----

--- a) Habilitação académica (HA); -----

--- b) Formação profissional (FP); -----

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

---A classificação final da avaliação curricular, de acordo com o n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: $AC = HA (20\%) + FP (20\%) + EP (60\%)$. -----

--- Sendo: -----

--- HA = **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: -----

--- 12.º Ano – 20 valores -----

--- 9.º Ano – 18 valores -----

--- 6.º Ano – 16 valores -----

--- 4.º Ano – 14 valores -----

--- Inferior ao 4.º Ano – 12 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 do posto de trabalho, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado. -----

--- No caso de formação relacionada com as funções do posto 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 ao posto de trabalho em causa, bem como o grau de complexidade das mesmas atividades, sendo estabelecida a seguinte escala:

--- Até 3 meses – 4 (quatro) valores -----

--- Superior a 3 meses e até 6 meses – 8 (oito) valores -----

--- Superior a 6 meses e até 1 ano – 12 (doze) valores -----

--- Superior a 1 ano e até 2 anos – 14 (catorze) valores -----

--- Superior a 2 anos e até 4 anos – 16 (dezasseis) valores -----

--- Superior a 4 anos e até 6 anos – 18 (dezoito) valores -----

--- Superior a 6 anos – 20 (vinte) valores -----

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

--- **2.1.2 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

--- No caso em que haja lugar a entrevista profissional de seleção, serão considerados os seguintes quatro parâmetros:-----

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

--- **Motivação e Interesse:** Neste fator são ponderadas as motivações profissionais do candidato face às exigências do posto de trabalho a que se candidata: -----

--- **Sentido Crítico e Inovação:** Avalia a capacidade argumentativa e de análise crítica do candidato, face à resolução de situações hipotéticas ou reais que lhe são apresentadas: -----

--- **Qualidade da Experiência Profissional:** Analisa o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no lugar a prover: -----

[Handwritten initials]

--- Os candidatos sujeitos a entrevista profissional de seleção, se aplicável, são convocados nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e por uma das formas previstas no artigo 10.º do mesmo diploma, mas preferencialmente, por correio eletrónico, de acordo com o n.º 8 do artigo 10.º da Lei nº 112/2017, de 29 de dezembro, indicando-se o dia, hora e local da realização do mencionado método de seleção. -----

--- **2.2** São motivo de exclusão do procedimento concursal de regularização, os seguintes fatores:-----

---a) O incumprimento dos requisitos mencionados no ponto 6 do aviso da oferta pública de emprego, sem prejuízo do demais legal ou regulamentarmente previsto; -----

---b) A obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular;-----

---c) A não comparência à entrevista profissional de seleção (quando aplicável); -----

---d) A obtenção de uma valoração final inferior a 9,5 valores, quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção. -----

--- **2.3.** A classificação final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas. Quando haja lugar à aplicação dos dois métodos de seleção, a CF será expressa, de igual modo, de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, a qual resulta da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 70\% (AC) + 30\% (EPS)$.-----

--- **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 da minuta de aviso de abertura do procedimento concursal de regularização extraordinária a ser publicado na Bolsa de Emprego público (BEP) (anexo II). -----

--- 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 – Modelo da Ficha de Avaliação Curricular. -----

--- Anexo II – Minuta do aviso de abertura do procedimento concursal de regularização extraordinária. -----



O Júri:

Presidente:

Maria do Céu Mendes Boavida

(Maria do Céu Mendes Boavida)

1.º Vogal efetivo:

Lina Paula Rodrigues Marques Afonso

(Lina Paula Rodrigues Marques Afonso)

2.º Vogal efetivo:

Pedro de Almeida Marques

(Pedro de Almeida Marques)