

ATA NÚMERO UM

---Ao vigésimo primeiro dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, nas instalações do Museu Nacional de Etnologia/Museu de Arte Popular, reuniu o júri do procedimento concursal comum 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 técnico, para exercer funções na área de vigilância, receção, atendimento de visitantes, bilheteira e loja no Museu Nacional de Etnologia/Museu de Arte Popular, 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, Paulo Jorge Moreno Ferreira da Costa, Diretor do Museu Nacional de Etnologia/Museu de Arte Popular (MNE/MAP), e os vogais, Ana Isabel Bernardo Botas e José Miguel Bernardo, técnicos superiores do MNE/MAP, 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 carácter 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; -----



Ru

---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 carácter 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: -----



R
AB
7/5

--- $AC = 0,30 * HAB + 0,10 * FP + 0,50 * EP + 0,10 * AD$ -----

--- 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 \times 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



2
B.
75

com o relacionamento interpessoal. A EPS é pública e tem carácter 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. -----

| | | |
|---------------------|---|------------|
| Elevado | 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 |
| Bom | 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 |
| Suficiente | 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 |
| Reduzido | 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 |
| Insuficiente | Incapacidade manifesta para demonstrar motivação e interesse | 4 Valores |



| | | |
|--|---|--|
| | pelo posto de trabalho a concurso, bem como um conhecimento incorreto das funções a desempenhar e das competências profissionais e pessoais exigidas. | |
|--|---|--|

----- 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:-----

| | | |
|---------------------|--|------------|
| Elevado | 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 |
| Bom | 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 |
| Suficiente | 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 |
| Reduzido | 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 |
| Insuficiente | Insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa, demonstrando grande hesitação e manifesta incapacidade de inovação na procura de soluções perante situações-problema, hipotéticas ou reais, que são apresentadas no âmbito das atividades funcionais a desempenhar. | 4 Valores |

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



R
B
J

| | | |
|---------------------|---|------------|
| Elevado | 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 |
| Bom | 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 |
| Suficiente | 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 |
| Reduzido | 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 |
| Insuficiente | 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 forma agressiva e arrogante ou demasiado passiva. | 4 Valores |

----- 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.-----

| | | |
|----------------|---|------------|
| Elevado | Detém uma experiência profissional que evidencia elevada responsabilidade, exigência e complexidade e em áreas diretamente relacionadas com as funções a desempenhar. | 20 Valores |
|----------------|---|------------|



| | | |
|--------------|---|------------|
| Bom | Detém uma experiência profissional que evidencia responsabilidade, exigência e complexidade e em áreas com relevância para o posto de trabalho a prover. | 16 Valores |
| Suficiente | Detém uma experiência profissional que evidencia alguma responsabilidade, exigência e complexidade, mas em áreas pouco relacionadas com as funções a desempenhar. | 12 Valores |
| Reduzido | Detém uma experiência profissional que evidencia pouca responsabilidade, exigência e complexidade. | 8 Valores |
| Insuficiente | 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: -----

| | | |
|------------|---|------------|
| Elevado | 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 |
| Bom | Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestada 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. | 16 Valores |
| Suficiente | 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 |
| Reduzido | 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 |



P
AB
J

| | | |
|--------------|---|-----------|
| Insuficiente | 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 completarem 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. -----

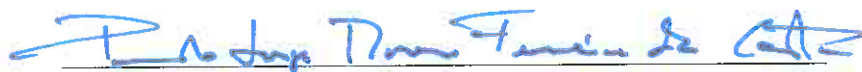
Anexo III – Modelo da Ficha Individual de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção. -----

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,



(Paulo Jorge Moreno Ferreira da Costa)

O 1º Vogal efetivo,



(Ana Isabel Bernardo Botas)

O 2º Vogal efetivo,



(José Miguel Bernardo)