

ATA NÚMERO UM



Ao vigésimo sexto dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte, pelas quinze horas, nas instalações da Direção Regional de Cultura do Centro, em Coimbra, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de pessoal da DRCC, na carreira e categoria de técnico superior, cuja abertura foi autorizada por despacho da Senhora Diretora Regional de Cultura do Centro, Doutora Suzana Menezes, de 16 de junho de 2020, estando presentes a Presidente, Suzana Menezes, Diretora Regional de Cultura do Centro e os vogais, Carlos Coutinho, Diretor do Museu José Malhoa e Manuela Fonseca, Técnica superior, com a seguinte ordem de trabalhos:

1. Análise dos critérios gerais 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 a publicar por extrato no Diário da República e integralmente na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Quanto ao **ponto um**, foi determinado que, para o posto de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a licenciatura nas áreas das Humanidades e Ciências Sociais, mestrado em museologia ou áreas afins, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Foi determinada a seguinte caracterização do posto de trabalho:

- a) Coordenar e gerir a equipa afeta ao imóvel classificado Mosteiro de Santa Clara-a-Velha, constituída pelos trabalhadores que, por decisão da Diretora Regional de Cultura do Centro, sejam afetos à equipa, ou outros colaboradores externos;
- b) Propor e implementar um plano de atividades e orçamento anual;
- c) Implementar e coordenar um plano pedagógico e educativo de intermediação cultural para o Mosteiro de Santa Clara-a-Velha;
- d) Assegurar todas as condições logísticas necessárias ao cumprimento do plano anual de atividades e ao bom funcionamento do sítio, incluindo visitas, horários e tipos de utilização;
- e) Instruir e dar parecer em todos os procedimentos tendentes a dotar o sítio de uma gestão eficaz e sustentável;

- 
- f) Praticar todos os atos de gestão corrente necessários ao bom funcionamento do imóvel, incluindo a gestão dos recursos humanos que lhe forem afetos, designadamente para efeitos do SIADAP 3.
 - g) Gerir os horários dos trabalhadores e demais colaboradores e realizar as escalas de trabalho;
 - h) Fiscalizar as concessões ou outras formas de contratualização da gestão de valências do sítio, elaborando relatórios semestrais sobre os resultados das ações de fiscalização;
 - i) Promover projetos na área da museologia e da conservação e restauro em cooperação com os Museus da DRCC e outras entidades;
 - j) Orientar e apoiar, no âmbito de parcerias, ações de investigação e estágios profissionais nas diferentes áreas da museologia e da conservação e restauro de bens culturais móveis;
 - k) Assegurar a atualização das estatísticas de visitantes e outros dados de gestão quer seja de recursos humanos, quer no que respeita à arrecadação e controlo das receitas geradas, a enviar mensalmente à DRCC.

Relativamente ao **ponto dois** da ordem de trabalhos, o júri definiu os métodos de seleção obrigatórios, designadamente a prova de conhecimentos e a avaliação curricular, consoante os casos previstos nos nº 1 ou nº 2, respetivamente, do artigo 36º da LTFP, aprovado em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho e como método facultativo, a entrevista profissional de seleção, com as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC)— 60 %;
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 40 %.

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a preencher. 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 escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual, com possibilidade de consulta, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas a que se reporta a legislação mencionada no ponto seguinte, incluindo as

alterações legislativas que sobre eles tenham recaído e ou venham a recair até à data da realização da prova.

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).

Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A AC tem caráter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e tem 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:

$$AC = 0,30 \cdot HAB + 0,10 \cdot FP + 0,50 \cdot EP + 0,10 \cdot AD$$

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 – 18 valores;

Mestrado – 19 valores;

Doutoramento – 20 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, realizadas nos últimos 5 anos.

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 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 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 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).

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC 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 trinta minutos, aproximadamente.

Na EPS são considerados quatro parâmetros, 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: -----

Capacidade de Expressão e Fluência Verbais: 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, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	20 Valores
----------------	---	------------

Bom	Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	16 Valores
Suficiente	Razoável qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, da transmissão aceitável de um ponto de vista e de capacidade mediana na articulação das ideias em exposição.	12 Valores
Reduzido	Fraca qualidade de expressão e de fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário pobre, da transmissão confusa de um ponto de vista e de reduzida capacidade de articulação das ideias em exposição.	8 Valores
Insuficiente	Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, da transmissão muito confusa de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.	4 Valores

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

Elevado	Demonstração inequívoca de interesses e gostos bem polarizados, bem como da capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse inequívoca de elevada intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses personalizados pelo posto de trabalho a concurso.	20 Valores
Bom	Demonstração de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de boa intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas pelo posto de trabalho a concurso.	16 Valores
Suficiente	Demonstração aceitável de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Razoável espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de moderada intensidade vocacional, demonstrando razões comuns mas aceitáveis pelo posto de trabalho a concurso.	12 Valores
Reduzido	Demonstração reduzida de interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Deficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de insuficiente	8 Valores

	intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse ou razões negativas pelo posto de trabalho a concurso.	
Insuficiente	Incapacidade manifesta para demonstrar interesses e gostos polarizados, bem como para escolha de objetivos e meios adequados. Inexistência total de espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	4 Valores

Relacionamento Interpessoal: Avalia a capacidade de interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada:

Elevado	Demonstração de excelente capacidade de relacionamento/convivência no trabalho, nomeadamente, a capacidade de lidar com diferenças de opinião, de visão, de formação, de cultura e de comportamentos da equipa.	20 Valores
Bom	Demonstração de boa capacidade de relacionamento/convivência no trabalho, nomeadamente, a capacidade de lidar com diferenças de opinião, de visão, de formação, de cultura e de comportamentos da equipa.	16 Valores
Suficiente	Demonstração de razoável capacidade de relacionamento/convivência no trabalho, nomeadamente, a capacidade de lidar com diferenças de opinião, de visão, de formação, de cultura e de comportamentos da equipa.	12 Valores
Reduzido	Demonstração de reduzida capacidade de relacionamento/convivência no trabalho, nomeadamente, a capacidade de lidar com diferenças de opinião, de visão, de formação, de cultura e de comportamentos da equipa.	8 Valores
Insuficiente	Demonstração de dificuldades de relacionamento/convivência no trabalho, nomeadamente, a capacidade de lidar com diferenças de opinião, de visão, de formação, de cultura e de comportamentos da equipa.	4 Valores

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:

Elevado	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	20 Valores
----------------	--	------------

Bom	Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	16 Valores
Suficiente	Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	12 Valores
Reduzido	Revela pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto trabalho.	8 Valores
Insuficiente	Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	4 Valores

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, de que constitui parte integrante (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 15º da Portaria nº 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 quatro parâmetros a avaliar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores.

Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo que os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer dos métodos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção aplicáveis, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, calculada de acordo com as seguintes fórmulas:

a)-PC (60%) + EPS (40%) – Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;

b)-AC (60%) + EPS (40%) – Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

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.

O júri considerou que relativamente à constituição de reservas de recrutamento, o presente procedimento concursal comum deverá reger-se pelo disposto no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

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) e por extrato no Diário da República

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 recomendada para a Prova de Conhecimentos.

Anexo II – Modelo da Ficha de Avaliação Curricular.

Anexo III – Modelo de Ficha de Entrevista Profissional de Seleção.

Anexo IV – Minuta do aviso de abertura do procedimento concursal comum na BEP e no Diário da República.

O Júri

Presidente



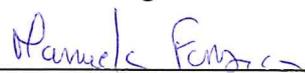
(Suzana Maria Peres de Menezes)

1º Vogal



(Carlos José Dias Coutinho)

2º Vogal



(Maria Manuela Matos da Fonseca)