



ATA NÚMERO UM

--- Ao oitavo dia do mês de outubro do ano de dois mil e dezanove, pelas dez horas, nas instalações do Mosteiro de Santa Maria da Vitória, na Batalha, 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 operacional, para exercer funções na área de jardinagem, manutenção dos espaços e equipamentos para o Mosteiro de Santa Maria da Vitória, cuja abertura foi autorizada por despacho da Exma. Senhora Diretora-Geral, Arq. ta Paula Araújo da Silva, de 03 de outubro de 2019, estando presentes o Presidente, Joaquim José Pereira Ruivo, Diretor do Mosteiro de Santa Maria da Vitória e os vogais, Pedro Redol Lourenço da Silva, técnico superior do Mosteiro de Santa Maria da Vitória e Arminda Maria Vieira de Oliveira Conniot, assistente técnica do Mosteiro de Santa Maria da Vitória, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

---1. Análise dos critérios gerais superiormente definidos e conseqüente 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 da Exma. Senhora Diretora Geral do Património Cultural, Dr.ª Paula Araújo da Silva, de 03 de outubro de 2019, foi determinado que, para o posto de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional e o conteúdo funcional tem a seguinte caracterização: -----

--- a) Manutenção, limpeza, rega e cuidado geral dos jardins e espaços ajardinados do Mosteiro; -----

--- b) Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do Mosteiro, designadamente, limpezas regulares e gerais dos terraços e telhados do Monumento, bem como limpeza e controlo de plantas infestantes, podendo comportar esforço físico;-----

--- c) Execução de trabalhos indiferenciados de manutenção geral, de carpintaria, serralharia e outros; -----

--- d) Organização, manutenção e reparação de ferramentas, máquinas e equipamentos. -----



--- 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. -----

--- 1.3. Dada a caracterização do posto de trabalho a concurso, deliberou o júri, por unanimidade, que a prova de conhecimentos será de natureza prática.-----

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

--- a)-Prova Prática de Conhecimentos ou Avaliação Curricular (AC) — 70 %; -----

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

---2.1.1. Prova Prática de Conhecimentos (PPC): Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. 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 prática, de realização individual e terá a duração máxima de sessenta (60) minutos. -----

--- 2.1.2. Na prova prática de conhecimentos são considerados quatro parâmetros, nas aceções seguidamente definidas, sendo cada um deles ponderado numa escala de quatro níveis classificativos de Muito Bom, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 15,10,5 valores:-----

--- **Perceção e compreensão da tarefa:** Neste parâmetro são ponderadas as capacidades de perceção e compreensão da tarefa indicada. -----

Muito Bom	Revela excelente perceção e compreensão das tarefas propostas, antecipando soluções e demonstrando conhecimentos acima do exigido.	20 Valores
Bom	Revela boa perceção e compreensão das tarefas propostas, com razoável conhecimento e motivação das tarefas a desempenhar.	15 Valores
Suficiente	Revela suficiente perceção e compreensão das tarefas propostas, evidenciando pouca capacidade de antecipar respostas ou soluções criativas.	10 Valores
Insuficiente	Revela insuficiente perceção e compreensão da maioria das tarefas a desempenhar.	5 Valores



--- Qualidade de realização: Neste parâmetro é ponderada a qualidade de realização da tarefa e o resultado da mesma. -----

Muito Bom	Executa com rigor a qualidade todas as tarefas propostas, revelando criatividade e excelente capacidade de adaptação e resposta a novas situações.	20 Valores
Bom	Executa com rigor e qualidade a maioria das tarefas propostas, evidenciando boa capacidade de adaptação e resposta a novas situações.	15 Valores
Suficiente	Executa com qualidade a maioria tarefas propostas, demonstrando alguma capacidade de resposta a novas situações.	10 Valores
Insuficiente	Revela dificuldade na execução da maioria das tarefas propostas e pouca capacidade de resposta a novas situações.	5 Valores

--- Celeridade na execução: Neste parâmetro é ponderado o tempo de execução da tarefa. -----

Muito Bom	Executa as tarefas propostas com rapidez, sem perda de qualidade nos resultados atingidos e superando o tempo proposto.	20 Valores
Bom	Executa as tarefa propostas dentro do tempo previsto, mantendo os níveis de qualidade exigidos.	15 Valores
Suficiente	Executa a maioria das tarefas propostas dentro do tempo previsto, revelando algumas deficiências e lacunas na sua concretização.	10 Valores
Insuficiente	Não executa a maioria das tarefas propostas no tempo previsto, evidenciando muitas deficiências na sua execução.	5 Valores

--- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados: Neste parâmetro são ponderados os conhecimentos técnicos na utilização das diversas ferramentas: -----

Muito Bom	Demonstra um elevado conhecimento técnico na utilização das diversas ferramentas, bem como no seu funcionamento e condições de utilização em segurança.	20 Valores
Bom	Demonstra bons conhecimentos técnicos na utilização das diversas ferramentas e seu funcionamento, respeitando as normas de seguranças exigidas.	15 Valores
Suficiente	Demonstra um conhecimento técnico razoável na utilização da maioria das ferramentas utilizadas e conhece as regras essenciais de segurança.	10 Valores



Insuficiente	Demonstra insuficiente conhecimento técnico na utilização das ferramentas, bem como no seu conhecimento e nas regras de segurança a ter em conta.	5 Valores
--------------	---	-----------

--- 2.1.3. O júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na prova prática de conhecimentos, bem como da ficha individual de avaliação curricular, cujos modelos se encontram em anexo à presente ata, de que constituem parte integrante (Anexos I e II). -----

--- A classificação final a atribuir a cada candidato na prova prática de conhecimentos resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos quatro parâmetros a avaliar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

---2.1.4. **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: -----

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

--- Sendo: -----

--- **HAB = Habilidade 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 -----



--- Inferior ao 6.º Ano – 14 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 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). -----

---2.1.5. 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 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 três 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: --

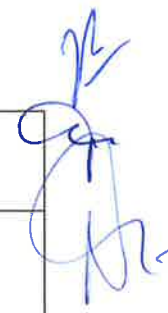
--- Capacidade de Expressão e Fluência Verbais: Neste fator é ponderada a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal:-----

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	12 Valores

	moderada intensidade vocacional, demonstrando razões comuns mas aceitáveis pelo posto de trabalho a concurso.	
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 intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse ou razões negativas pelo posto de trabalho a concurso.	8 Valores
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



---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



-----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: $CF = PPC \text{ ou } AC (70\%) + EPS (30\%)$, sendo:

--- CF – Classificação final; -----

--- PPC- Prova Prática 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 – Modelo da Ficha Individual de avaliação da prova prática 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,



(Joaquim José Pereira Ruivo)

O 1º Vogal efetivo,



(Pedro Redol Lourenço da Silva)

O 2º Vogal efetivo,



(Arminda Maria Vieira de Oliveira Conniot)