

ATA

1 |

DATA HORA	2022.12.26	INÍCIO	10h00m	FIM	11h00m
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado– 1 posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional – aberto por despacho do Presidente do Conselho Diretivo da Fundação Museu do Douro, F.P., de 14 de novembro de 2022.-----</p> <p>PONTO ÚNICO: Especificar e concretizar os critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como especificar a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa. -----</p>				
LOCAL	Sala de Reuniões do Edifício/Sede da Fundação Museu do Douro FP.				
PRESENCAS	<p>Fernando Seara, Diretor do Museu do Douro na qualidade de presidente do júri em substituição do Dr. Carlos Pombo Silva, Técnico Superior/Jurista da Câmara Municipal de Mesão Frio.</p> <p>Luís Carvalho, Coordenador dos Serviços Financeiros e Recursos Humanos do Museu do Douro.</p> <p>Natália Fauvrelle, Coordenadora dos Serviços de Museologia do Museu do Douro.</p>				
ANEXOS	Não aplicável.				

PONTO ÚNICO: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

A seleção será feita por avaliação curricular (AC) + entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC) +prova de conhecimentos (PC). -----

Avaliação Curricular (AC) - Serão avaliadas as habilitações académicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho dos candidatos para o exercício do cargo de assistente operacional. -----

Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC) – A entrevista de avaliação de competências de seleção será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal, as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo de assistente operacional. -----

Prova de Conhecimentos (PC) – a prova de conhecimentos reveste a forma escrita, é de realização individual. Efetuada em suporte papel, com duração máxima de 60 minutos e versará os temas a que se reportam a documentação relacionada com conhecimentos sobre cuidados preventivos na manutenção e limpeza de espaços dedicados ao acolhimento de obras de arte e conhecimentos sobre regras de segurança em museus.

Avaliação Psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A) Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente: Habilitação académica (HA); Formação profissional (FP); Experiência profissional (EP) e Avaliação do desempenho (AD). -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:
 $AC = [HA + FP + (2EP)] / 4$. -----

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)

Para os candidatos que já tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, aplicar-se-á a seguinte fórmula:
 $AC = [(HA) + FP + (2EP) + (AD)] / 5$. -----

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)
- Avaliação do desempenho (AD)

Habilitação académica (HA) - ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou curso que lhe seja equiparado a que corresponde o grau de complexidade 1, ponderada nos seguintes termos:

- Escolaridade obrigatória - 18 valores.
- Grau académico superior à escolaridade obrigatória exigida: 20 valores.

Formação profissional (FP): são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. -----

A avaliação da formação profissional será feita nos seguintes termos: -----

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do lugar a prover, com duração:</i>	
	0 horas	0
	1 a 149 horas de formação	12
	150 a 300 horas formação	16
	mais de 300 horas de formação	20

Experiência profissional (EP): pondera-se a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho da seguinte forma:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	<i>Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:</i>	
	Sem experiência	0
	Até 1 ano	5
	Entre 1 e 3 anos	10
	Entre 3 e 6 anos	15
	Mais de 6 anos	20

Avaliação do desempenho (AD) – Relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Desempenho inadequado – 0 valores

Desempenho adequado – 12 valores

Desempenho relevante – 16 valores



Desempenho excelente – 20 valores

O total da avaliação de desempenho resulta da média aritmética dos 3 anos. Em situações em que exista ausência de avaliação de desempenho, de um ou mais anos, e tendo em conta ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, por razões que não sejam imputáveis ao candidato é atribuído 10 valores por cada ano. -----

B) Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função.

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, ponderados como segue: -----

- **Motivação da candidatura (MC) - 20%;**
- **Qualidade da experiência profissional e conhecimentos especializados (QEP) - 40%;**
- **Sentido crítico (SC) - 25%;**
- **Tolerância à pressão e contrariedades (TPC) - 15%.**

A entrevista é valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula: -----

$$EAC=(0,2*MC)+(0,4*QEP)+(0,25*SC)+(0,15*TPC)$$

Motivação da candidatura (MC): procurar-se-á identificar o grau de empenho e motivação dos candidatos para o exercício das funções a cumprir, tendo em conta o seu conteúdo e exigências, nomeadamente através do desempenho percecionado dos candidatos em situações profissionais anteriores ou atuais; -----

Qualidade da experiência profissional (QEP): pretende-se avaliar os antecedentes profissionais dos candidatos e a sua adequação ao lugar a prover, valorizando-se a experiência e capacitação para desempenhos de liderança, gestão da mudança e da inovação, representação e colaboração institucional e interinstitucional, orientação para o serviço público e satisfação do cidadão e orientação para resultados; -----

Sentido crítico (SC): pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para analisar questões e aspetos positivos e negativos do funcionamento institucional, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções, tomar decisões fundamentadas e valorizar a mudança e a inovação; -----

Tolerância à pressão e contrariedades (TPC): pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

A entrevista terá a duração aproximada de 30 minutos. -----

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização da EAC, nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria nº 233/2022 de

9 de setembro. -----

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista. -----

C) Prova de Conhecimentos (PC).

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. A prova de conhecimentos consiste na resposta a 5 questões sobre as matérias inerentes à atividade a desenvolver, com a cotação de 20% cada. A classificação da prova será dada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

D) Avaliação Psicológica (AP).

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto

E) Classificação Final

A **Classificação final** dos candidatos que completem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderação acima estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = (50\%PC) + (EAC \times 30\% + 20\%AC)$. -----

Para os candidatos que se encontrem enquadrados no disposto do nº2, do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) a **classificação final** será expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $CF = (40\% \times AC) + (60\% \times EAC)$.

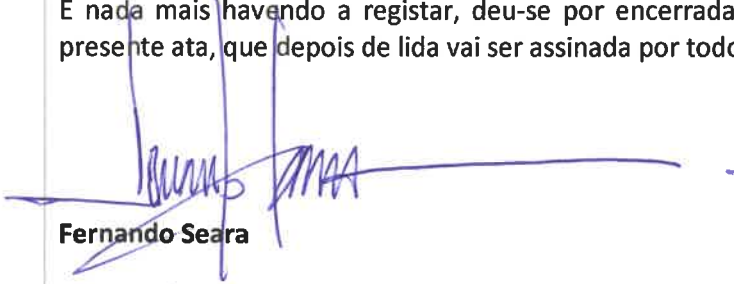
Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004 de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos nesta situação devem declarar no formulário de candidatura, em local próprio, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado.

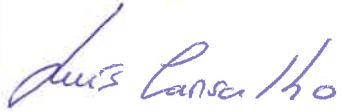
Cada um dos métodos de seleção, bem como cada fase que comportem, são eliminatórios.

São excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

E nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----



Fernando Seara



Luís Carvalho

Natália Fauvelle

