



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS



CMNR
[Handwritten signature]

ATA N.º 1

Aos 22 dias do mês de dezembro de dois mil e dezasseis reuniu, na Academia das Ciências de Lisboa, sita na Rua da Academia das Ciências, n.º 19 -1.º, em Lisboa, o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, na área do Museu, da Academia das Ciências de Lisboa, aberto na sequência de despacho datado de 10 de outubro de 2016, proferido pelo Senhor Presidente da Academia das Ciências de Lisboa, com a presença dos seguintes membros do júri:

Presidente: Prof. Doutora Maria Salomé Pais, Secretária-Geral da Academia das Ciências de Lisboa;

1.º Vogal efetivo: Prof. António Manuel Gonçalves de Carvalho, Diretor do Museu Nacional de Arqueologia, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Carla Maria das Neves Marques, técnica superior da Secretaria-Geral da Educação e Ciência.

O presente procedimento concursal foi autorizado pelo Secretário de Estado da Administração Pública, através do Despacho n.º 3356/2015/SEAP, de 17/11/2015, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, e 18/2016, de 20 de junho, e no n.º 2 do artigo 47.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.



A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

- I. Definição dos parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos;
- II. Definição dos critérios que conduzem à exclusão do presente procedimento.

I

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o júri deliberou o seguinte:

1. Métodos de seleção aplicar

1.1 Nos termos conjugados dos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da LTFP e do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de Conhecimentos (PC);**
- Avaliação Psicológica (AP); e**
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**

os quais se destinam a:

- Candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria de técnico superior, que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de requalificação que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1.2. Nos termos conjugados dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 36.º da LTFP e do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC);**
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); e**
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);**



[Handwritten signatures and initials]

os quais se destinam a:

- Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria de técnico superior que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho colocado a concurso;
- Candidatos em situação de requalificação, titulares da carreira/categoria de técnico superior, que, imediatamente antes, tenham estado a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho colocado a concurso.

Os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências podem ser afastados pelos candidatos aos quais são aplicáveis, mediante declaração escrita, caso em que ficam sujeitos aos métodos aplicáveis aos candidatos referidos em 1.1..

2. Utilização faseada dos métodos de seleção

Deliberou, ainda, o júri, atendendo a razões de celeridade no provimento do posto de trabalho do procedimento em causa, que nos termos do disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, a aplicação dos métodos de seleção seja realizada de forma faseada, do seguinte modo:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório, consoante o universo a que esses mesmos candidatos pertençam e que acima foram identificados;
- b) Aplicação do segundo e métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de cinco (5) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional.



3. Descrição dos métodos de seleção a aplicar

3.1 Prova de Conhecimentos:

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar.

A Prova de Conhecimentos é de realização individual, em suporte de papel e sob a forma escrita, sendo constituída por perguntas com resposta de escolha múltipla e incidirá sobre os temas a que se referem a legislação e a bibliografia constante no anexo do Aviso de abertura do procedimento concursal em apreço.

A Prova de Conhecimentos terá a duração máxima noventa minutos, podendo ser alargada, até cento e vinte minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização.

Durante a realização da Prova de Conhecimentos não será permitida a consulta de bibliografia nem de legislação anotada, nem autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. Será apenas permitida a consulta de legislação não anotada.

As provas não poderão ser assinadas, sendo corrigidas por recurso ao sistema de leitura ótica.

A valoração da prova de conhecimentos, constituída por 40 perguntas de escolha múltipla que será efetuada da seguinte forma:

- Cada resposta certa é valorada com 0,5;
- Cada resposta errada desconta 0,3;
- Cada pergunta não respondida não é valorada.

A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS



Handwritten signatures and initials:
CMWE
H.

Para este método de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam anexos a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo 1), não estando abrangidos pelo direito de acesso dos candidatos ao conteúdo da Ata, a que alude a alínea j) do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

3.2 – Avaliação Psicológica (AP):

A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação à exigência do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido (Anexo 2 à presente Ata).

A Avaliação Psicológica será realizada nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, sendo a aplicação deste método efetuado por serviços contratualizados pela Academia das Ciências de Lisboa à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), nos termos da alínea a) do n.º 2 do citado artigo 10.º.

A Avaliação Psicológica é valorada nos termos do disposto no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual.

3.3 – Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular destina-se a analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.



Para efeitos de valoração neste método de seleção, serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica (HA), em que se ponderará o nível habilitacional;
- b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de Desempenho (AD), caso aplicável, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA)+(1FP)+(2EP)+(1AD)}{5}$$

5

Tendo por referência as exigências para o exercício do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas, formação profissional e avaliação do desempenho por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 3).

Para a valorização dos fatores de ponderação da avaliação curricular o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

a) No fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

- Doutoramento -----20 valores;
- Mestrado -----15 valores;
- Licenciatura na área de Línguas e Literaturas Estrangeiras -----10 valores.

b) No fator **Formação Profissional (FP)**, o júri deliberou considerar ações de formação, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a ocupar e comprovadas por documento adequado.

O júri deliberou classificar a avaliação da formação de acordo com os critérios a seguir definidos:

- Sem formação.....0 valores;
- <=30h..... 1 valor;
- >30h e <=60h.....2 valores;
- >60h.....3 valores.

Cursos de Pós-Graduação:

Pós-Graduação em Ciências Documentais, variante Biblioteca..... 4 valores.



O júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar seriam apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á o seguinte:

Um dia..... 6 horas;
Uma semana..... 30 horas;
Um mês..... 120 horas.

O valor total atribuído neste fator (FP) não poderá exceder 20 valores.

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator e no da habilitação académica (HA), adotar uma ficha, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 4).

c) **Na Experiência Profissional (EP)** o júri pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, bem como o grau de complexidade das mesmas, a saber:

Nível 1 – desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 20 valores.

Nível 2 – desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos – 16 valores.

Nível 3 – desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos – 12 valores.

Nível 4 – desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano – 10 valores



[Handwritten signature]
CTM2
[Handwritten mark]

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite máximo de 20 valores.

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator, adotar a ficha relativa à EP, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 5).

d) **A Avaliação do Desempenho (AD)**, caso aplicável, relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Neste fator é considerada a avaliação do desempenho na sua expressão quantitativa e qualitativa, relativa ao último período em que foram executadas funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência para a escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a escala do SIADAP.

Tabela – Conversão da escala SIADAP para a escala do procedimento concursal

Escala SIADAP	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante (de 4 a 5)	15 a 20
Desempenho Adequado (de 2 a 3,999)	9,5 a 14,99
Desempenho Inadequado (de 1 a 1,999)	1 a 9,49

A correspondência entre as duas escalas em apreço faz-se com recurso à “regra de 3 simples”.

Deliberou, ainda, o júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por motivos que não lhes sejam imputáveis, não apresentem informação relativa à avaliação do desempenho.

Para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular, o júri deliberou, ainda, que os candidatos devem apresentar declaração atualizada à data de

publicação da abertura do presente procedimento concursal, emitida pelo órgão ou serviço a que os mesmos pertencem, da qual conste:

- i) A modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual;
- ii) Declaração do conteúdo funcional da qual conste a atividade que se encontra a exercer;
- iii) Avaliação de desempenho respeitante ao último período, não superior a três anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da já citada Portaria.

Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste fator, adotar a ficha relativa à Avaliação de Desempenho, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 6).

3.4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A aplicação deste método será realizada pela equipa de Técnicos do INA, nos termos previstos no artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 janeiro, na redação atual.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada de acordo com o previsto no artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 janeiro, na redação atual.

O Perfil de Competências consta na página do INA/ACL.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

- C1 (Competência 1) = Responsabilidade e compromisso com o serviço público;
C2 (Competência 2) = Planeamento, organização e orientação para resultados;
C3 (Competência 3) = Representação institucional, cooperação e comunicação;
C4 (Competência 4) = Gestão das emoções.

3.5 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

A Entrevista Profissional de Seleção destina-se a 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 7).

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o júri estabeleceu os seguintes itens:

- a) **Motivação** – Terá por objetivo detetar o interesse do candidato pelas funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho e vontade de constante atualização técnica.



- b) **Planeamento e organização** – Apreciará a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados.
- c) **Responsabilidade e compromisso com o serviço** – Apreciará a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- d) **Qualidade da experiência profissional** - Considerará o nível de desenvolvimento variedade e riqueza da experiência profissional adquirida no exercício efetivo das funções desempenhadas, a profundidade dos conhecimentos profissionais e a sua utilidade para o exercício do posto a que concorre.

Cada um dos itens será avaliado de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores:

Em que:

Elevado – Responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Bom – Responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Suficiente – Responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Reduzido – Responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Insuficiente – Responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência.

O júri deliberou, ainda, que a classificação deste método de seleção resultará da média aritmética das pontuações obtidas nos quatro itens mencionados.

4. Valoração e Classificação final

Classificação Final (CF):



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS



José
CRUZ

Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

Nos termos previstos no artigo 34.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção referidos no ponto 1.1 (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção) da presente Ata

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

- b) Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção referidos no ponto 1.2 (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção) da presente Ata

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.



Em situações de igualdade de valoração que não sejam configuradas pela lei como preferenciais serão aplicados, por ordem decrescente, os seguintes critérios:

- valoração obtida no primeiro método utilizado;
- valoração obtida nos métodos seguintes;
- grau académico detido;
- média final do grau académico;
- data de conclusão do grau académico.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, ou que tenham obtido uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer método de seleção aplicado, não lhes sendo neste caso aplicado o método de avaliação seguinte.

II

Crítérios que conduzem à exclusão do presente procedimento:

- a) Que apresentem a candidatura fora do prazo estipulado para o efeito;
- b) Que até à data limite para apresentação das candidaturas não declarem reunir os requisitos previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 84/2015, de 7 de agosto, e 18/2016, de 20 de junho;
- c) Que até à data limite para apresentação das candidaturas não comprovem ser detentores do grau de licenciatura na área de Línguas e Literaturas Estrangeiras, mediante a apresentação de cópia digitalizada e legível do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;



- d) Que não apresentem a candidatura através do formulário tipo, devidamente preenchido, a que se referem o n.º 1 do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e o despacho de 17 de março de 2009, do Ministro de Estado e das Finanças, publicado através do Despacho (extrato) n.º 11321/2009, de 29 de abril, da Diretora-Geral da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio;

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a acrescentar, o júri deu por encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente Ata que depois de lida em voz alta vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

A Presidente do Júri,

(Prof. Doutora Maria Salomé Pais)

1.º Vogal Efetivo,

(Prof. António Manuel Gonçalves de Carvalho)



Academia das Ciências de Lisboa
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS



2.º Vogal Efetivo

Carla Maria das Neves Marques

(Carla Maria das Neves Marques)

CINDE

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

ANEXO 1

CITUR
[Handwritten signature]

ANEXO 2



DIREÇÃO-GERAL DA QUALIFICAÇÃO
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS

AENOR



Serviço
Certificado

SEP/2-2015/0003
Recrutamento e Seleção

CTND
[Handwritten signature]

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

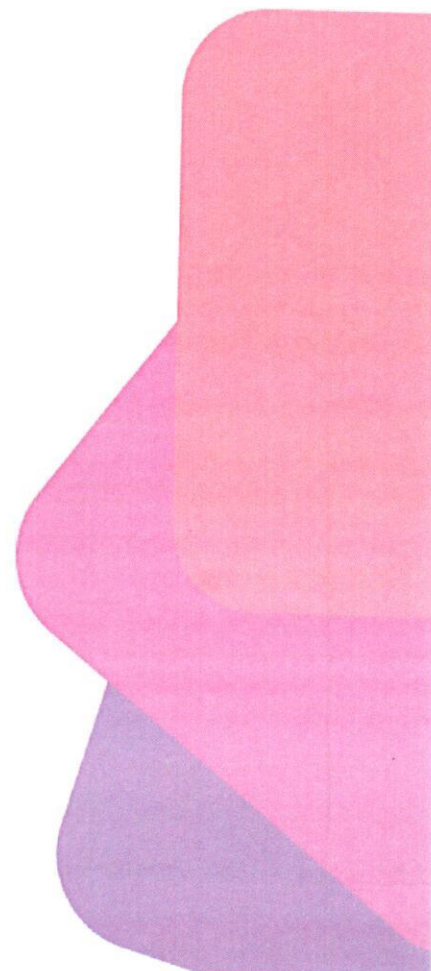
CARREIRA: Técnico Superior (Técnico Superior)

ÁREA DE ATIVIDADE: Museu (Referencia B)

ACADEMIA DAS CIÊNCIAS DE LISBOA

DATA: 21/dez/2016

Nº do Processo: 1102



Conteúdo

A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO	Erro! Marcador não definido.
A 1 - DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO	Erro! Marcador não definido.
A 2 - DADOS DO INTERLOCUTOR	Erro! Marcador não definido.
A 3 - DADOS DOS POSTOS DE TRABALHO	Erro! Marcador não definido.
B. OBJETIVO DA FUNÇÃO E DESCRITIVO DE ATIVIDADES ..	Erro! Marcador não definido.
C. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA	7
D. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS ...	7
D 1 - APTIDÕES COGNITIVAS	Erro! Marcador não definido.
D 2 - CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE	Erro! Marcador não definido.
D 3 - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	Erro! Marcador não definido.

CMR2
[Handwritten signature]

A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

A 1 - DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO

Entidade: Academia das Ciências de Lisboa

NIPC: 501749799

Código SIOE declarado: 1001500000

Telefone geral: 213219730

Morada: Rua da Academia das Ciências, n.º 19, 1.º

Localidade: Lisboa

Código Postal: 1249-122

Sítio eletrónico: <http://www.acad-ciencias.pt/>

A 2 - DADOS DO INTERLOCUTOR

Nome: Maria Salomé Pais

Cargo/Categoria: Secretária-Geral

Telefone: 213219730

E-mail: mspais@acad-ciencias.pt

A 3 - DADOS DOS POSTOS DE TRABALHO

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Enquadramento na estrutura orgânica:

Aviso	Área de atividade	Unidade Orgânica	Total de trabalhadores (da unidade orgânica):	Trabalhadores a executar a função	Postos de trabalho a preencher
Nº:n.d					
Nº: 0 DE : 2016-11-30 00:00:00 n.d.	Museu	Museu	0	0	1

B. OBJETIVO DA FUNÇÃO E DESCRITIVO DE ATIVIDADES

Área de atividade	Objetivo da função	Descritivo da atribuição/atividade do posto de trabalho (mapa de pessoal)
Museu	Dar resposta a todos os assuntos relativos à preservação do património museológico, sua catalogação e inventariação na aplicação DOCBASE, elaboração de exposições digitais temporárias, manutenção de exposição permanente e conceção de exposições físicas temporárias, interação com Museus científicos nacionais e internacionais.	Tratamento documental de espécies bibliográficas museológicas na aplicação informática PORBASE 5; catalogação e inventariação do património museológico na aplicação DOCBASE; resposta a diversos pedidos de informação sobre o espólio documental e museológico da ACL; seleção para reprodução de documentos antigos; cedência de direitos de imagem; cedência e utilização de espaços da ACL; assessoria do Diretor do Museu Maynense; assessoria ao Serviço de Publicações; editoração das Memórias da Academia; assessoria técnica especializada ao Instituto de Altos Estudos; assessoria na conceção e gestão de projetos da Fundação para a Ciência e a Tecnologia I.P., nomeadamente o Fundo de Apoio à Comunidade Científica e o Ciência Viva

Identificação das principais atividades/tarefas:

Área de atividade	Atividades/Tarefas	Grau de importância para o objetivo da função		
		Baixo	Médio	Elevado
Museu	TRATAMENTO DOCUMENTAL DE ESPÉCIES BIBLIOGRÁFICAS MUSEOLÓGICAS NA APLICAÇÃO INFORMÁTICA PORBASE 5 CATALOGAÇÃO E INVENTARIAÇÃO DO PATRIMÓNIO MUSEOLÓGICO NA APLICAÇÃO DOCBASE			X X

CMH
qual

Área de atividade	Atividades/Tarefas	Grau de importância para o objetivo da função		
		Baixo	Médio	Elevado
	ASSESSORIA DO DIRETOR DO MUSEU MAYNENSE			X
	SELEÇÃO PARA REPRODUÇÃO DE DOCUMENTOS ANTIGOS		X	
	CEDÊNCIA DE DIREITOS DE IMAGEM; CEDÊNCIA E UTILIZAÇÃO DE ESPAÇOS DA ACL		X	
	ASSESSORIA TÉCNICA ESPECIALIZADA AO INSTITUTO DE ALTOS ESTUDOS		X	
	CONCEÇÃO E GESTÃO DE PROJETOS DA FUNDAÇÃO PARA A CIÊNCIA E A TECNOLOGIA I.P., NOMEADAMENTE O FUNDO DE APOIO À COMUNIDADE CIENTÍFICA E O CIÊNCIA VIVA		X	
	ASSESSORIA AO SERVIÇO DE PUBLICAÇÕES	X		
	EDITORIAÇÃO DAS MEMÓRIAS DA ACADEMIA	X		

Handwritten signature and initials:
 CMMR
 [Signature]
 [Initials]

CMUR
Arde

Relacionamentos institucionais:

Interlocutores:

Colegas	Superiores Hierárquicos	Subordinados	Serviços da AP:	Público em Geral	Públicos específicos (crianças, doentes, idosos, pessoas com necessidades especiais, etc.)
Sim	Sim	Não	Sim	Não	

Relacionamentos institucionais:

Aconselhar	Comunicar em Público	Cooperar em equipas de trabalho	Informar	Negociar ou persuadir	Representar a organização
Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim

Caracterização do local e horário de trabalho:

	Para todas as áreas de atividade
Localização	Rua da Academia das Ciências, n.º19, 1.º
Concelho	Lisboa
Freguesia	
Horário de trabalho	

Handwritten signature and initials
CANZ

C. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA

Habilitações Académicas: Licenciatura em Línguas e Literaturas Estrangeiras

Formação profissional na área valorizada

Pós-graduação em Ciências Documentais, variante de Biblioteca

D. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

D 1 - APTIDÕES COGNITIVAS

Raciocínio lógico
Análise crítica de informação verbal
Análise crítica de informação numérica
Atenção concentrada

D 2 - CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Metódico
Sociável
Analítico
Cumpridor
Realizador
Decidido
Emocionalmente controlado

D 3 - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O presente perfil contém competências comportamentais consideradas **essenciais**, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função e a competência **Gestão das emoções**, cuja apreciação é do âmbito exclusivo do método de seleção Avaliação Psicológica.

As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação, definição e comportamentos que lhes estão associados e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas.

Abaixo apresenta-se uma descrição das que foram identificadas, assim como os comportamentos a elas associados:

Responsabilidade e compromisso com o serviço público: atuar com brio profissional e disponibilidade para o utilizador, procurar soluções, racionalizar a utilização de recursos e ser preciso na produção de informação.

- Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações superiores e dos utilizadores, promovendo uma boa imagem do serviço que representa e atuando com brio profissional
- Propõe soluções e estratégias com vista à resolução dos problemas que surgem no âmbito da sua atividade e à introdução de melhorias na qualidade do serviço a prestar.
- Gere os recursos e bens que tem a seu cargo promovendo a correta utilização dos mesmos e prevenindo gastos supérfluos.
- Mune-se da informação necessária para assegurar precisão técnica na produção de conteúdos e prestação de esclarecimentos.

Planeamento, organização e orientação para resultados: planejar as atividades e projetos, estabelecer prioridades, monitorizar a atividade, organizar a informação de forma lógica e ser realista e perseverante

- Planeia as atividades e projetos que tem a cargo, identificando etapas, recursos e prazos necessários para a realização das mesmas, assegurando o cumprimento dos prazos estipulados
- Define prioridades, tendo em atenção as atividades de maior valor para o serviço.
- Monitoriza de forma detalhada a execução dos trabalhos e projectos à sua responsabilidade, identificando falhas ou necessidades de melhoria e implementando as alterações consideradas pertinentes
- Organiza a informação e documentação, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
- É realista na definição dos objectivos e perseverante na obtenção dos resultados.

Representação institucional, cooperação e comunicação: ser autoconfiante em diversos contextos, ser persuasivo e assertivo, ser dinâmico e colaborante, exprimir-se com clareza e precisão.

- Participa com auto-confiança em grupos de trabalho e reuniões, em representação do serviço, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- É assertivo, firme e persuasivo na exposição das suas ideias, exercendo um impacto positivo nos outros.
- Orienta, dinamiza e coopera em equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados.
- Exprime-se com clareza e precisão, adaptando a linguagem e o estilo da mensagem aos objetivos da comunicação e respetivos destinatários.

Gestão das emoções: atuar com equilíbrio emocional nos diversos contextos socio-profissionais em que se integra, lidando de forma apropriada e contida com situações de pressão e contrariedades.

- Tem um comportamento estável perante as críticas e contrariedades
- Mantém-se produtivo e objetivo mesmo sob pressão emocional.
- Controla a manifestação de emoções negativas
- Ajusta a sua resposta emocional em consonância com as variáveis emocionais em presença.

[Handwritten signature]
CMMN

[Handwritten signature]

ANEXO 3

CRIMB
Leite

Anexo 3 à Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NO DR ATRAVÉS DO AVISO N.º

N.º	NOME	HABILITAÇÃO ACADÉMICA		FORMAÇÃO PROFISSIONAL		EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL			AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		CLASSIFICAÇÃO AC=(1HA+1FP+2EP+1AD)/5 (aproxim.às centésimas)
		HA	1HA	FP	1FP	EP	2EP	AD	1AD		
1											
2											

A Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

António Manuel Gonçalves de Carvalho
O Vogal Efetivo

[Handwritten mark]

CANB
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

ANEXO 4

CITUR


Anexo 4 à Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NO DR ATRAVÉS DO AVISO N.º

NOME: _____

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	Doutramento
	Mestrado
	Licenciatura na área de Línguas e Literaturas Estrangeiras

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

DESIGNAÇÃO	N.º DE CURSOS	LIMITE	PONTUAÇÃO	VALOR ARITMÉTICO
Ações de formação				
Sem formação			0	
<=30h			1	
>30h e <=60h		20	2	
>60h			3	
Pós-graduação em Ciências Documentais, variante Biblioteca			4	
Total				
Máximo				

A Presidente do Júri

 O Vogal
 António Manuel Gonçalves de Carvalho
 O Vogal

CANON
[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

ANEXO 5

CMUB


PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NO DR ATRAVÉS DO AVISO N.º

NOME:

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		VALOR ATRIBUÍDO PELO JÚRI
EP	Pontuação	
Nível 1 (Desempenho de tarefas com elevado grau de complexidade predominante na área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos)	20	
Nível 2 (Desempenho de tarefas com significativo grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a cinco anos)	16	
Nível 3 (Desempenho de tarefas com reduzido grau de complexidade em várias áreas funcionais, incluindo a área funcional para que é aberto o presente procedimento, por período superior a três anos)	12	
Nível 4 (Desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano)	10	
Total		

A Presidente do Júri



O Vogal Efetivo



O Vogal Efetivo

CNR
[Handwritten signature]

ANEXO 6


CMMR




Anexo 6 à Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NO DR ATRAVÉS DO AVISO N.º

NOME:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD):

Tabela		
Escala SIADAP	Escala Procedimento Concursal	Valoração
Desempenho Relevante (4 a 5)	15 a 20	
Desempenho Adequado (2 a 3,999)	9,5 a 14,99	
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	1 a 9,49	

A Presidente 
O Vogal Efetivo 
O Vogal Efetivo 

esb
CMUR
[Signature]

ANEXO 7

Handwritten signature and initials
CIND

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NO DR ATRAVÉS DO AVISO N.º

NOME:

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

FATORES A CLASSIFICAR	PARÂMETROS	VALORES			MÉDIA	ASSUNTOS ABORDADOS (RESUMO)
		P	1.ºV	2.ºV		
MOTIVAÇÃO	20					
	16					
	12					
	8					
	4					
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	20					
	16					
	12					
	8					
	4					
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO	20					
	16					
	12					
	8					
	4					
QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	20					
	16					
	12					
	8					
	4					
SOMA DAS MÉDIAS APURADAS EM CADA FATOR:						
FUNDAMENTAÇÃO:						

A Presidente do Júri
Handwritten signature
O Vogal Efetivo
Handwritten signature
O Vogal Efetivo