



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and a smaller one below it.

ATA Nº 1

Ao quinto dia do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Centro Científico e Cultural de Macau (CCCM), sito na Rua da Junqueira, nº 30, em Lisboa, o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Centro Científico e Cultural de Macau, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício de funções no Núcleo de Apoio Técnico Administrativo, aberto na sequência de despacho da Senhora Presidente, datado de 02 de setembro de 2024, com a presença dos seguintes membros do Júri:

Presidente - Doutora Carmen Amado Mendes, Presidente do Centro Científico e Cultural de Macau, I.P.;

1.º Vogal efetivo – Dr. Rui de Faria Afonso de Abreu Dantas, Chefe de Divisão de Museologia, Formação e Tecnologias Interativas do Centro Científico e Cultural de Macau, I.P., que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Dra. Maria Helena Mestre Guerreiro Dias Coelho, Chefe de Divisão de Documentação, Investigação e Cooperação Científica do Centro Científico e Cultural de Macau, I.P., I

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

Adotar, como critérios de admissão/exclusão das/dos candidatos, a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como, a formalização das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos.

II

No presente procedimento concursal e nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).



GP
A
W

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

III

Descrição dos métodos de seleção a aplicar

Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso. A prova tem carácter eliminatório, sendo adotada uma escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A mesma revestirá a forma escrita e será constituída por questões fechadas, de escolha múltipla, com possibilidade de consulta de documentação ou legislação, não anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer tipo de suporte electrónico, com a duração máxima de 90 minutos, tendo por base os temas a que se reporta a legislação constantes do Aviso publicitado na Bolsa de Emprego Público, incluindo as alterações legislativas que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova.

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, podendo comportar uma ou mais fases.

Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a **habilitação académica**, a **formação profissional** e a **experiência profissional**. No caso de candidatos com vínculo de emprego público acresce a **avaliação de desempenho**.



Handwritten signatures in blue ink.

a) A **habilitação académica (HA)**; no fator habilitação académica, o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

| | |
|--------------------|-------------|
| Doutoramento | 20 valores; |
| Mestrado | 19 valores; |
| Licenciatura | 18 valores; |

b) A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do 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 | 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 | 7 horas; |
| Uma semana | 30 horas; |
| Um mês | 120 horas; |

c) A **experiência profissional (EP)**; na experiência profissional o Júri pretende determinar a qualificação das/dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, avaliando a



Handwritten signature in blue ink.

adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, bem como o grau de complexidade da mesma, 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 três anos – 15 valores.

Nível 3 – Desempenho de tarefas em áreas funcionais diversas daquela para que é aberto o presente procedimento, por período superior a um ano – 10 valores.

As/os candidatas/os são pontuados no fator EP até ao limite máximo de 20 valores.

d) A **avaliação do desempenho (AD)** relativa aos últimos três (3) ciclos avaliativos em que a/o candidata/o cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a preencher, com valorização até às centésimas.

O Júri deliberou classificar a Avaliação de Desempenho de acordo com os critérios infra indicados:

Média dos últimos 3 ciclos avaliativos >4 20 valores;

Média dos 3 ciclos avaliativos >2,0 e <=4 18 valores;

Média dos últimos 3 ciclos avaliativos <=2,0 16 valores;

Deliberou, ainda, o Júri atribuir a classificação de 10 valores às/aos candidatas/os que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar (alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro).

A **avaliação curricular** das/os 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:

$$AC = \frac{(1HA) + (1FP) + (3EP)}{5}$$

5



Handwritten signature in blue ink.

Ou em caso de candidato com vínculo de emprego publico:

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

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 das/os candidatas/os ao mencionado posto de trabalho.

No caso de candidatos com vínculo de emprego público e avaliação de desempenho será atribuído o coeficiente 2 à experiência profissional e o coeficiente 1 à avaliação de desempenho.

Para a valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o Júri deliberou atender aos seguintes critérios:

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências será aplicada à/ao candidata/o aprovado nos métodos de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular.

Será 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.

Para efeitos de aplicação do presente método de seleção, o Júri estabeleceu itens em que cada um deles 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, a saber:

Representação e colaboração institucional capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional;



Handwritten signatures and initials in blue ink.

- a) **Conhecimentos especializados e experiência** - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

| | | |
|--------------|---|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevado conhecimento técnico necessário às exigências do posto de trabalho a que se candidata e aplica-o de forma adequado; experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; sentido de alargamento de conhecimentos e experiência e utilização na sua prática profissional das tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. | 20 val. |
| Bom | Quando evidencie grande conhecimento técnico necessário às exigências do posto de trabalho a que se candidata e aplica-o de forma adequado; experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; sentido de alargamento de conhecimentos e experiência e utilização na sua prática profissional das tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.. | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie médio conhecimento técnico necessário às exigências do posto de trabalho a que se candidata e aplica-o de forma adequado; experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; sentido de alargamento de conhecimentos e experiência e utilização na sua prática profissional das tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.. | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie algum conhecimento técnico necessário às exigências do posto de trabalho a que se candidata e aplica-o de forma adequado; experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; sentido de alargamento de conhecimentos e experiência e utilização na sua prática profissional das tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.. | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente conhecimento técnico necessário às exigências do posto de trabalho a que se candidata e aplica-o de forma adequado; experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; sentido de alargamento de conhecimentos e experiência e utilização na sua prática profissional das tecnologias de informação e comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.. | 4 val. |



Handwritten signatures and initials in blue ink.

- b) **Representação e colaboração institucional** - Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional;

| | | |
|--------------|--|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevada capacidade para: participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa; de comunicação perante audiências alargadas; de representação em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos transmitindo uma imagem de credibilidade; propor a adoção de orientações de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas. | 20 val. |
| Bom | Quando evidencie grande capacidade para: participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa; de comunicação perante audiências alargadas; de representação em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos transmitindo uma imagem de credibilidade; propor a adoção de orientações de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas. | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie média capacidade para: participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa; de comunicação perante audiências alargadas; de representação em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos transmitindo uma imagem de credibilidade; propor a adoção de orientações de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas. | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie alguma capacidade para: participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa; de comunicação perante audiências alargadas; de representação em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos transmitindo uma imagem de credibilidade; propor a adoção de orientações de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas. | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente capacidade para: participar em projetos ou atividades que implicam exposição e visibilidade externa; de comunicação perante audiências alargadas; de representação em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos transmitindo uma imagem de credibilidade; propor a adoção de orientações de entidades exteriores à sua unidade orgânica e empenha-se nelas. | 4 val. |

- c) **Coordenação** - Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.

| | | |
|---------|---|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevada capacidade para: exercer por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam | 20 val. |
|---------|---|---------|



Handwritten notes in blue ink, including a signature and some illegible scribbles.

| | | |
|--------------|---|---------|
| | alcançados; assumir responsabilidades e objetivos exigentes; tomar facilmente decisões e responder por elas; ser ouvido e considerado pelos colegas de trabalho. | |
| Bom | Quando evidencie grande capacidade para: exercer por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados; assumir responsabilidades e objetivos exigentes; tomar facilmente decisões e responder por elas; ser ouvido e considerado pelos colegas de trabalho. | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie média capacidade para: exercer por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados; assumir responsabilidades e objetivos exigentes; tomar facilmente decisões e responder por elas; ser ouvido e considerado pelos colegas de trabalho. | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie alguma capacidade para: exercer por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados; assumir responsabilidades e objetivos exigentes; tomar facilmente decisões e responder por elas; ser ouvido e considerado pelos colegas de trabalho. | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente capacidade para: exercer por vezes o papel de orientador e dinamizador das equipas e grupos de trabalho, contribuindo de forma decisiva para que os objetivos sejam alcançados; assumir responsabilidades e objetivos exigentes; tomar facilmente decisões e responder por elas; ser ouvido e considerado pelos colegas de trabalho. | 4 val. |

d) **Planeamento e organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

| | | |
|---------|--|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevada capacidade de: sistematização e cuidado na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades; planeamento e organização das atividades e projetos que lhe são distribuídos de acordo com os recursos que tem à sua disposição; de realização das suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos; de reavaliação frequente do seu plano de trabalho e do seu ajuste às alterações imprevistas introduzindo as correções necessárias. | 20 val. |
| Bom | Quando evidencie grande capacidade de: sistematização e cuidado na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades; planeamento e organização das atividades e projetos que lhe são | 16 val. |



Handwritten signatures and initials in blue ink.

| | | |
|--------------|---|---------|
| | distribuídos de acordo com os recursos que tem à sua disposição; de realização das suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos; de reavaliação frequente do seu plano de trabalho e do seu ajuste às alterações imprevistas introduzindo as correções necessárias. | |
| Suficiente | Quando evidencie média capacidade de: sistematização e cuidado na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades; planeamento e organização das atividades e projetos que lhe são distribuídos de acordo com os recursos que tem à sua disposição; de realização das suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos; de reavaliação frequente do seu plano de trabalho e do seu ajuste às alterações imprevistas introduzindo as correções necessárias. | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie alguma capacidade de: sistematização e cuidado na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades; planeamento e organização das atividades e projetos que lhe são distribuídos de acordo com os recursos que tem à sua disposição; de realização das suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos; de reavaliação frequente do seu plano de trabalho e do seu ajuste às alterações imprevistas introduzindo as correções necessárias. | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente capacidade de: sistematização e cuidado na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades; planeamento e organização das atividades e projetos que lhe são distribuídos de acordo com os recursos que tem à sua disposição; de realização das suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos; de reavaliação frequente do seu plano de trabalho e do seu ajuste às alterações imprevistas introduzindo as correções necessárias. | 4 val. |

e) **Iniciativa e autonomia** - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los.

| | | |
|---------|---|---------|
| Elevado | Quando evidencie elevado nível de concretização de forma autónoma e diligente das atividades que lhe são atribuídas; toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; procura soluções alternativas para resolução dos problemas profissionais; postura ativa e dinâmica de resposta às solicitações e desafios profissionais. | 20 val. |
|---------|---|---------|



GA-

WJ

| | | |
|--------------|--|---------|
| Bom | Quando evidencie grande nível de concretização de forma autónoma e diligente das atividades que lhe são atribuídas; toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; procura soluções alternativas para resolução dos problemas profissionais; postura ativa e dinâmica de resposta às solicitações e desafios profissionais. | 16 val. |
| Suficiente | Quando evidencie nível médio de concretização de forma autónoma e diligente das atividades que lhe são atribuídas; toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; procura soluções alternativas para resolução dos problemas profissionais; postura ativa e dinâmica de resposta às solicitações e desafios profissionais. | 12 val. |
| Reduzido | Quando evidencie algum nível de concretização de forma autónoma e diligente das atividades que lhe são atribuídas; toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; procura soluções alternativas para resolução dos problemas profissionais; postura ativa e dinâmica de resposta às solicitações e desafios profissionais. | 8 val. |
| Insuficiente | Quando evidencie insuficiente nível de concretização de forma autónoma e diligente das atividades que lhe são atribuídas; toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; procura soluções alternativas para resolução dos problemas profissionais; postura ativa e dinâmica de resposta às solicitações e desafios profissionais. | 4 val. |

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

IV

Valoração e Classificação final

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

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

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



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regularmente previstos.

Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção, bem como a obtenção de uma valoração inferior a nove e meio (9,5) valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

Nos casos em que os métodos de seleção são avaliados de forma quantitativa, a classificação é obtida através de médias simples ou ponderadas e expressa até às centésimas;

Classificação final (CF):

Para os/as candidatos/as a que sejam aplicados os métodos PC, AP, AC e EAC:

$$CF = (PC*40 \%) + (AC*30 \%) + (EAC*30 \%)$$

Para os/as candidatos/as a que sejam aplicados os métodos AC e EAC:

$$CF = (AC*70 \%) + (EAC*30 \%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Profissional de Seleção

Em situações de igualdade de valores obtidos, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

O Júri pode ainda exigir às/aos candidatas/os, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Nos termos do disposto no artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e o sistema de valoração final do método serão publicitados na página do CCCM.

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.



Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri

Carmen Amado Mendes

Os Vogais Efetivos

Rui Abreu Dantas

Maria Helena Coelho