



**Procedimento Concursal para Preenchimento de 8 (oito) Postos de Trabalho na
Carreira/Categoria de Assistente Operacional
(Área Serviços Gerais)**

ATA N.º 1

Aos cinco dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, às 12h30m, nos termos do artigo 24.º-A do Código do Procedimento Administrativo, através da aplicação Zoom <https://videoconf-colibri.zoom.us/j/91404781094?pwd=KfPyvdN1E9fdi3ldGomQWglB5OkOPv.1>, reuniu-se 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, com vista ao preenchimento de 8 (oito) postos na carreira/categoria de assistente operacional, da área funcional de serviços gerais, designado por despacho da Exma. Sr.ª Presidente do Conselho Diretivo da Cõa Parque – Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Cõa, Aida Maria Oliveira Carvalho, de 13 de fevereiro de 2025, constituído por, Aida Maria Oliveira Carvalho, Presidente da Fundação Cõa Parque, e Presidente do Júri, Sónia Paula da Silva Nogueira, Professora coordenadora do Instituto Politécnico de Bragança, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, Susana Maria da Silva Branquinho Ribeiro, Jurista da Câmara Municipal de Vila Nova de Foz Cõa, vogais efetivos, bem como os vogais suplentes, Pedro Nuno Fernandes Pinto, Assistente Técnico e Dalila Susana da Rocha Correia, Técnico Superior ambos da Cõa Parque – Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Cõa, nos termos do disposto do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A presente reunião teve por finalidade estabelecer os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:

1 – Os Métodos de seleção a aplicar são:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

ou

b) Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e a Avaliação Curricular (AC).



1.1 – Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação e Competências (EAC).

Para todos os candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como recrutamento de candidatos de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades.

1.2 – Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e a Avaliação Curricular (AC) – para os restantes candidatos.

2 – Os métodos referidos na alínea a) do ponto 1, podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos da alínea b) do dito ponto, cfr, previsto no n.º 3 do art.º 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

3 – Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores e/ou um juízo de “Não Apto” em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

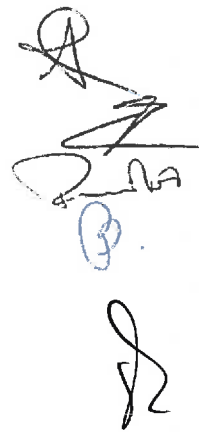
4 – Prova de Conhecimentos (PC) – Visa avaliar conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de determinadas funções, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método será composto por uma Parte Prática (PP) e a Parte Teórica (PT), com a duração total de 120 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos.

Parte Prática (PP): utilização de motorroçadora para desmatar, poda de árvores com utilização de vários equipamentos, utilização de motobomba na área do Parque Arqueológico do Vale do Côa, Limpeza de uma instalação sanitária e/ou limpeza de um espaço no museu do Côa. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com duração máxima de 60 minutos.

Critérios de Avaliação:

Perceção e compreensão da tarefa;



Qualidade de realização;

Celeridade de execução;

Grau de conhecimentos demonstrados no manuseamento do equipamento.

Competências Avaliadas:

- a) Competência 1 (C1) – Utilização motorroçadora para desmatar;
- b) Competência 2 (C2) – Poda de árvores com utilização de vários equipamentos;
- c) Competência 3 (C3) – Utilização de motobomba;
- d) Competência 4 (C4) – Limpeza de uma instalação sanitária;
- e) Competência 5 (C5) – Limpeza de um espaço no museu do Cõa.

As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do posto de trabalho a concurso.

A classificação final da Prova Prática será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das cinco competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PP = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$$

Parâmetros para cada critério de avaliação:

- Elevado-17 a 20 valores;
- Bom-13 a 16 valores;
- Suficiente-10 a 12 valores;
- Insuficiente-menos de 10 valores.

Competências Avaliadas	Classificação
Competência 1 (C1) – Utilização motorroçadora para desmatar	
Competência 2 (C2) – Poda de árvores com utilização de vários equipamentos	
Competência 3 (C3) – Utilização de motobomba	
Competência 4 (C4) – Limpeza de uma instalação sanitária	



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Competência 5 (C5) – Limpeza de espaço no museu do Côa

Parte Teórica (PT) – Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva prova. Assume a natureza teórica, de carácter individual, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não comentada e anotada, em suporte papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Não será permitido o uso de métodos eletrónicos, nomeadamente, computadores, telemóveis, *tablets*, *smartwatch*, etc., durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s). Será expressa numa escala de até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com duração máxima de 60 minutos, podendo incidir sobre os seguintes temas:

- c) Missão e estrutura da Côa Parque – Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Côa que pode ser consultado no site www.arte-coa.pt;
- d) Código de conduta da Fundação Côa Parque que pode ser consultado no site www.arte-coa.pt;
- e) Estatutos da Côa Parque - Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Côa – Decreto-Lei n.º 35/2011, de 8 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 70/2017, de 20 de junho, que podem ser consultados no site www.arte-coa.pt;
- f) Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual:

Título IV

Conteúdo do vínculo de emprego público

Capítulo I

Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público

Secção I

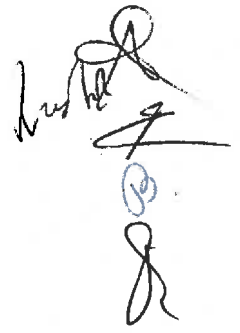
Disposições gerais

Artigo 70.º Deveres gerais do empregador público e do trabalhador

Artigo 71.º Deveres do empregador público

Artigo 72.º Garantias do trabalhador

Artigo 73.º Deveres do trabalhador



Secção III

Avaliação do desempenho

Artigo 89.º Avaliação do desempenho

Artigo 90.º Princípios da avaliação do desempenho

Artigo 91.º Efeitos da avaliação do desempenho

Capítulo IV

Tempo de trabalho

Secção I

Disposições gerais

Artigo 101.º Aplicação do Código do Trabalho

Artigo 102.º Tempo de trabalho

Artigo 103.º Períodos de funcionamento e de atendimento

Artigo 104.º Registo dos tempos de trabalho

Artigo 105.º Limites máximos dos períodos normais de trabalho

Capítulo V

Tempos de não trabalho

Secção I

Disposição

Artigo 122.º Disposições gerais

Artigo 123.º Descanso diário

Artigo 124.º Semana de trabalho e descanso semanal

Artigo 125.º Duração do descanso semanal obrigatório

Secção II

Férias

Artigo 126.º Direito a férias

Artigo 127.º Vínculos de duração inferior a seis meses

Artigo 128.º Doença no período de férias

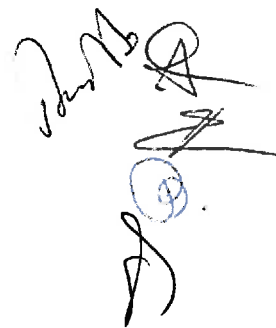
Artigo 129.º Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

Artigo 130.º Violação do direito a férias

Artigo 131.º Exercício de outra atividade durante as férias

Artigo 132.º Contacto em período de férias

Secção III



Faltas

Subsecção I

Disposições comuns

Artigo 133.º Noção

Artigo 134.º Tipos de faltas

Artigo 135.º Faltas por conta do período de férias

Subsecção II

Faltas por doença e justificação da doença

Artigo 136.º Verificação da situação de doença por médico designado pela segurança social

Artigo 137.º Verificação da situação de doença por médico designado pelo empregador público

Artigo 138.º Reavaliação da situação de doença

Artigo 139.º Procedimento de reavaliação da doença

Artigo 140.º Impossibilidade de comparência ao exame médico

Artigo 141.º Comunicação do resultado da verificação

Artigo 142.º Eficácia do resultado da verificação da situação de doença

Artigo 143.º Comunicações e taxas

Capítulo VI

Remuneração

Secção I

Disposições gerais

Artigo 144.º Princípios gerais

Artigo 145.º Direito à remuneração

Artigo 146.º Componentes da remuneração

Secção II

Remuneração base

Artigo 147.º Tabela remuneratória única

Artigo 148.º Retribuição mínima mensal garantida

Artigo 149.º Fixação da remuneração base

Artigo 150.º Conceito de remuneração base

Artigo 151.º Subsídio de Natal

Artigo 152.º Remuneração do período de férias

Artigo 153.º Remuneração em caso de mobilidade



Artigo 154.º Opção pela remuneração base

Artigo 155.º Cálculo do valor da remuneração horária e diária

Secção III

Alteração do posicionamento remuneratório

Artigo 156.º Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

Artigo 157.º Regras especiais de alteração do posicionamento remuneratório

Artigo 158.º Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária

Secção VI

Descontos

Artigo 169.º Enumeração

Artigo 170.º Descontos obrigatórios

Artigo 171.º Descontos facultativos

A fórmula de avaliação da prova de conhecimentos (PC) será:

$$PC = (PP \times 50\%) + (PT \times 50\%)$$

Em que:

PC= Prova de Conhecimentos;

PT= Parte Teórica;

PP= Parte Prática.

5 – Avaliação Curricular (AC) – Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

5.1 – Todos os parâmetros de avaliação podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato, será expressa numa escala de até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

Assim, a ponderação será diferente tendo em conta os métodos de seleção a aplicar são:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);



$$AC = (HA \times 15\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 30\%)$$

b) Prova de conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e a Avaliação Curricular (AC).

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%)$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

Em que:

Habilitação académica (HA):

Escolaridade obrigatória de acordo com o n.º 1 do artigo 86º da LTFP, sendo:

- 4ª classe para os indivíduos nascidos até 01 de janeiro de 1967;
- 6º ano de escolaridade, para os nascidos entre esta data e 31 de dezembro de 1980;
- 9º ano de escolaridade, para os nascidos após esta última data;
- 12º ano de escolaridade, para alunos que, no ano letivo 2009/2010, estiveram matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissional necessária e suficiente, sendo ponderada da seguinte forma:

Habilitações Académicas (HA) – Ponderação do grau académico para Assistente Operacional:

- Habilitação Académica de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- Habilitação Académica de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

5.2 – Formação Profissional (FP) – A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria de produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeita as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com o posto de trabalho a preencher. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o



número de horas ou de dias de duração da ação.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Ações de formação, Workshops, Seminários e Colóquios:

- Sem ações de formação frequentadas – 0 valores;
- De 1 a 30 horas – 12 valores;
- De 31 a 70 horas – 16 valores;
- Igual ou superior a 71 horas – 20 valores;

5.3 – Experiência Profissional (EP) – Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificadamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

- Sem experiência profissional – 0 valores;

Até 1 ano – 10 valores;

> 1 a ≤ 4 anos – 12 valores;

> 4 a ≤ 7 anos – 14 valores;

> 7 a ≤ 10 anos – 16 valores;

>10 a ≤ 14 anos – 18 valores;

> 14 anos – 20 valores.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso, a qual deverá ser devidamente comprovada.

5.4 – Avaliação de Desempenho (AD) – A avaliação de desempenho devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a qual será ponderada da seguinte forma:



20	2 menções de Desempenho Excelente e/ou Muito Bom sem menção de Desempenho Inadequado
16	2 menções de Desempenho Relevante e/ou Bom, sem menção de Desempenho Inadequado
12	2 menções de Desempenho Adequado e/ou Regular, sem menção de Desempenho Inadequado; Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)
0	1 menção de Desempenho Inadequado

Os candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuído o valor positivo de 10 valores, (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro)

6 – Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais de candidato, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através de menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

7 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

a) Competência 1 (C1) – Orientação para resultados



- b) Competência 2 (C2) – Relacionamento interpessoal e comunicação
 - c) Competência 3 (C3) – Trabalho em equipa
 - d) Competência 4 (C4) – Planeamento e Organização
 - e) Competência 5 (C5) – Iniciativa e Autonomia
- As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do posto de trabalho.

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das cinco competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$$

Competências Avaliadas	Classificação
Competência 1 (C1) – Orientação para resultados	
Competência 2 (C2) – Relacionamento interpessoal e comunicação	
Competência 3 (C3) – Trabalho em equipa	
Competência 4 (C4) – Planeamento e Organização	
Competência 5 (C5) – Iniciativa e Autonomia	

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado – entre 17 a 20 valores;
- Bom – entre 13 e 16 valores;
- Suficiente – entre 10 e 12 valores;
- Insuficiente – menos de 10 valores.

8 – A Ordenação Final (OF) dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:



OF= (PCx50% +ACx50%) ou OF = (ACx50% + EACx50%)

Legenda: OF -Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

9 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova Prática:

Qualidade de realização;

2.º Candidato com melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova Prática:

Grau de conhecimentos demonstrados no manuseamento do equipamento;

3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da Prova Prática:

Perceção e compreensão da tarefa.

10 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será fixada no Edifício do Museu do Cão e divulgada na página eletrónica <https://arte-coa.pt/documentos-da-fundacao/> Recursos Humanos/Recrutamento.

11 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização das provas dos métodos de seleção.

12 – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e para a realização da audiência prévia de acordo com os artigos 121.º e 122.º do Código de Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua versão atual.

13 – No âmbito do exercício da audiência prévia os candidatos devem utilizar o formulário disponível na página eletrónica <https://arte-coa.pt/documentos-da-fundacao/> Recursos Humanos/Recrutamento.

E nada mais havendo a tratar, eram 13h30m, quando se encerrou a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.



A Presidente do Júri

Aida Maria Oliveira Carvalho

Os Vogais Efetivos:

Sónia Paula da Silva Nogueira

Susana Maria da Silva Branquinho Ribeiro

Os Vogais Suplentes:

Pedro Nuno Fernandes Pinto

Dalila Susana da Rocha Correia