



**Procedimento Concursal para Preenchimento de 6 (seis) Postos de Trabalho na  
Carreira/Categoria de Assistente Técnico  
(Área Guia do Parque Arqueológico)**

**ATA N.º 1**

Aos cinco dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, às 11 horas, 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 6 (seis) postos de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, da área funcional de Guia do Parque Arqueológico, 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, Ana Rita Ribeiro Fernandes, chefe da divisão de Gestão Administrativa e Logística do Norte, do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, vogais efetivos, bem como os vogais suplentes, Dalila Susana da Rocha Correia e Mário Reis Soares, ambos Técnicos Superiores 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).



Handwritten signatures and initials, including 'RF'.

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 e candidatura, aplicando-se lhes, nesse caso, os métodos da alínea b) do mesmo ponto, cfr, previsto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

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 carácter 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 90 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos.

Parte Prática (PP): Será disponibilizado um Guião para uma visita a um núcleo do Parque Arqueológico e o candidato/a terá de simular uma visita em língua inglesa, com duração máxima de 30 minutos. A avaliação será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

#### Critérios de Avaliação:

Capacidade demonstrada no acompanhamento e orientação de grupos de visitantes;

Conhecimentos demonstrados no domínio da língua inglesa;

Domínio dos conteúdos técnicos sobre arte rupestre e os seus contextos e pontos turísticos da região;

Capacidade de transmitir informação;



*[Handwritten signature]*  
*M. RF*  
*J.*

Capacidade para promover e vender serviços e produtos do Museu e Parque Arqueológico.

**Competências Avaliadas:**

- a) Competência 1 (C1) – Acompanhar e orientar grupos de visitantes;
  - b) Competência 2 (C2) – Grau de conhecimentos demonstrados no domínio da língua inglesa;
  - c) Competência 3 (C3) – Domínio dos conteúdos técnicos sobre arte rupestre e os seus contextos e pontos turísticos da região;
  - d) Competência 4 (C4) – Capacidade de transmitir informação;
  - e) Competência 5 (C5) – Capacidade para promover e vender serviços e produtos do Museu e Parque Arqueológico.
- 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 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 valores a 20 valores;
- Bom – 13 valores a 16 valores;
- Suficiente – 10 valores a 12 valores;
- Insuficiente – menos de 10 valores.

Competências Avaliadas	Classificação
Competência 1 (C1) – Acompanhar e orientar grupos de visitantes	
Competência 2 (C2) – Grau de conhecimentos demonstrados no domínio da língua inglesa	
Competência 3 (C3) – Domínio dos conteúdos técnicos sobre arte rupestre os seus contextos e pontos turísticos da região	
Competência 4 (C4) – Capacidade de transmitir informação	
Competência 5 (C5) – Capacidade para promover e vender serviços	





RF  
M.  
S

e produtos do Museu e Parque Arqueológico

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 dos candidatos. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, com duração máxima de 60 minutos, podendo incidir sobre os seguintes temas:

- a) Missão e estrutura da Cova do Parque – Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Cova que pode ser consultado no site [www.arte-coa.pt](http://www.arte-coa.pt);
- b) Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual;
- c) Código de conduta da Fundação Cova do Parque que pode ser consultado no site [www.arte-coa.pt](http://www.arte-coa.pt);
- d) Estatutos da Cova do Parque - Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Cova - D.L. 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](http://www.arte-coa.pt);
- e) Informação sobre os painéis e sobre os núcleos de arte rupestre constante do site [www.arte-coa.pt](http://www.arte-coa.pt), e contextualização da arte do Cova, com enfoque no Paleolítico Superior, por exemplo através do guia do Parque, consultável em <http://hdl.handle.net/10400.26/23650>

A fórmula de avaliação da prova de conhecimentos será:

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

Em que:

PC=Prova de Conhecimentos.

PT=Prova Teórica;

PP=Prova 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, 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 até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

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):

12º ano de escolaridade, ou curso que lhe seja equiparado, na área do turismo, património ou assistente de arqueólogo, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissional necessária e suficiente, sendo ponderada da seguinte forma:

Habilitação Académica (HA) – Ponderação do grau académico para Assistente Técnico:

- 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 e com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

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 ou relacionadas com a área – 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 – 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:

$$OF = (PC \times 50\% + AC \times 50\%) \text{ ou } OF = (AC \times 50\% + EAC \times 50\%)$$

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:

Acompanhar e orientar grupos de visitantes

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

Grau de conhecimentos demonstrados no domínio da língua inglesa

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

Domínio dos conteúdos técnicos sobre arte rupestre e os seus contextos e pontos turísticos da região.

10 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será fixada no Edifício do Museu do Côa 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.

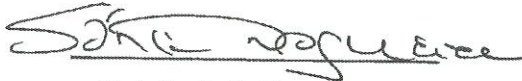


E nada mais havendo a tratar, eram 12 horas, quando se encerrou a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.


A Presidente do Júri

  
Aida Maria Oliveira Carvalho

Os Vogais Efetivos:



Sónia Paula da Silva Nogueira

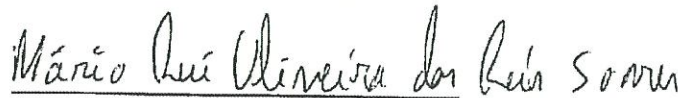


Ana Rita Ribeiro Fernandes

Os Vogais Suplentes:



Dalila Susana da Rocha Correia



Mário Reis Soares