

Procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

(Técnico Superior na área de Conservação e Restauro - referência G/2026)

ATA Nº 1

Em um de setembro dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal, designado por despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara de 12 de junho de 2026, constituído por:

Presidente – Dr. António Jorge Guerra Jerónimo, Chefe de Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Turismo.

2º Vogal Efetivo – Dr.ª Paula Alexandra Melhorado Lourenço, Dirigente Intermédio de 3ª grau na Unidade Orgânica e Flexível de Gestão de Recursos Humanos.

1º Vogal Efetivo Suplente – Dr.ª Ana Margarida Rebelo Marta Burcio, técnica superior da Divisão de Educação, Ação Social, Cultura, Desporto e Turismo.

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.

1- Os Métodos de Seleção a aplicar são:

Com base nas funções e competências descritas na área funcional de conservação e restauro, do Mapa de pessoal para o ano de 2026 e considerando o artigo 36º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/20214, de 20 de junho, na sua atual redação e o nº 1 do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem os métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídica-funcional do candidato, atendendo às funções a exercer pelo candidato a recrutar, o júri deliberou por unanimidade pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
ou
- b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1- Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos para candidatos com vínculo de emprego público, que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e que não tenham afastado a aplicação dos mesmos.

a) 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 do desempenho.



Todos os parâmetros de avaliação só 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/a candidato/a. será expresso numa escala até 20 valores, sendo a valoração até às centésimas.

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Académicas

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

Em que:

Habilitação Académicas (HA): será ponderada até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas Valoração

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) 15 valores

Habilitação académica de grau superior ao posto de trabalho (Mestrado) 17 valores

Habilitação académica de grau superior ao posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores

Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da 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 relacionadas 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. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.

A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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

Ações de formação:

Sem Formação profissional – 0 valores;

De 1 a 20 horas – 10 valores;

De 21 a 40 horas – 12 valores;

De 41 a 60 horas – 14 valores;

De 61 a 80 horas – 16 valores;

Superior a 80 horas – 18 valores;

Pós-Graduação e/ou MBA relacionados com o posto de trabalho 20 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

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, especificamente 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.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas.

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%).$$

Em que: OF - Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

1.2 – Fixação dos parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção para os restantes candidatos, por estar em causa constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

a) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva prova. Assume a natureza teórica, de caráter 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). A prova terá a duração de 1 hora. A prova versa sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos e nos quais deverão ser consideradas todas as alterações a atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada:

Legislação Comum:

- Lei geral do trabalho em funções públicas, Lei nº35/2014 de 20 de junho;
- Código do procedimento administrativo, Decreto-Lei nº4/2015 de 7 de janeiro;
- Regime jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro).

Legislação específica:

- Lei de Bases do Património Cultural (Lei nº 107/2001, de 8 de setembro);
- Lei – Quadro dos Museus Portugueses (Lei nº 47/2004, de 19 de agosto).
- ICOM - Código Deontológico para Museus. Conselho Internacional dos Museus (ICOM). Versão Portuguesa. Disponível em: <https://icom-portugal.org/wp-content/uploads/2015/03/CodigoICOM PT-2009.pdf>

b) A Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, 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 das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será valorada entre 0 (zero) e 20 (vinte) valores, através da média aritmética simples, valorada até às centésimas.

$$\text{OF} = \text{PC (60\%)} + \text{AP (Apto ou Não apto)} + \text{EAC (40\%)}$$

2- 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:

- a) Candidatos com vínculo de emprego público: Avaliação Curricular (AC)+ Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

$$\text{CF} = 60\%(\text{AC}) + 40\%(\text{EAC})$$

- b) Candidatos para os quais esteja em causa a constituição jurídica de emprego público por tempo indeterminado:

$$\text{CF} = 70\%(\text{PC}) + 30\%(\text{EAC})$$

Legenda: CF – Classificação final; PC – Prova de Conhecimentos; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

3- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artº 24º da Portaria.

4- 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 artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

5- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada no Edifício dos Paços Município de Vila Nova de Foz Côa e divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em www.cm-fozcoa.pt (Plataforma de Recrutamento).

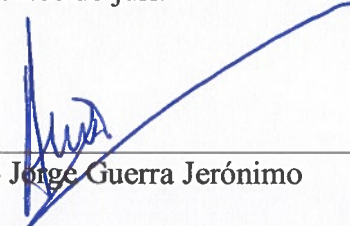
6- O júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela unidade orgânica flexível de gestão de recursos humanos, através da plataforma de recrutamento.

7- Os candidatos excluídos serão notificados nos termos da Portaria nº 233/2022 e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia nos termos dos artigos 121º e 122º do Código do Procedimento Administrativo.

8- A lista unitária de ordenação final, após homologação, será divulgada no átrio do Município de Vila Nova de Foz Côa e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal, em www.cm-fozcoa.pt (Plataforma de Recrutamento).

9- Em tudo o que não seja previsto na presente ata, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

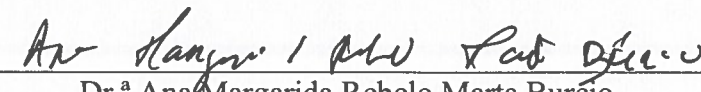
E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.



Dr. António Jorge Guerra Jerónimo



Dr.ª Paula Alexandra Melhorado Lourenço



Dr.ª Ana Margarida Rebelo Marta Burcio