

---

## ATA N.º 1

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado. Recrutamento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior: Educação – variante Educação Visual e Tecnológica.**

---No dia vinte e quatro de agosto de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, reuniu o Júri do procedimento concursal supra identificado, cuja abertura foi autorizada por deliberação da Câmara Municipal de 18 de julho de 2023, mediante Proposta do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal - *Benjamim do Nascimento Pereira Rodrigues*, de 10 de julho de 2023, a fim de determinar a parametrização e ponderação dos métodos de seleção a aplicar, designadamente, da Prova de Conhecimentos (PC), da Avaliação Psicológica (AP), da Avaliação Curricular (AC) e da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

---Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri:-----

- Presidente: *João Paulo Fraga* - Diretor do Departamento de Administração e Finanças;---
- 1.º Vogal: *Antónia Maria Morais* - Chefe da Divisão de Cultura e Turismo;-----
- 2.º Vogal: *Belisa Maria Silva Pinto Rua* - Técnica Superior – Recursos Humanos.-----

---Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade, sendo previamente identificado que o perfil de competências necessário ao exercício das funções inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior de Educação – variante Educação Visual e Tecnológica, está indexado à titularidade de adequada licenciatura na área de Educação Visual e Tecnológica e às competências constantes no Mapa de Pessoal 2023 para a respetiva carreira e categoria integrada no Geopark Terras de Cavaleiros e densificadas na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, nomeadamente:-----

- Competências Técnicas: Orientação para Resultados; Planeamento e Organização; Iniciativa e Autonomia;---
- Competências Pessoais: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;-----
- Competências Concetuais ou Conhecimentos Específicos: Conhecimentos Especializados e Experiência.-----

---A caracterização do posto de trabalho é a constante do Anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, correspondendo-lhe o conteúdo e o Grau 3 de complexidade funcional previsto para a carreira de técnico superior (*cf.* alínea *c*) do n.º 1 do art.º 86.º), tendo como principais atividades: Dominar os conhecimentos relativos às Diretrizes e Critérios para Geoparques Mundiais da UNESCO; Promover o conhecimento e compreensão das dinâmicas da terra, contribuindo para o desenvolvimento das crianças mais conscientes e ativas em relação às questões ambientais; Desenvolver *workshops* com recurso às artes plásticas, nomeadamente através da reutilização de matérias de uso quotidiano; Organização de atividades de sensibilização ambiental; Realização de programas educativos para alunos do pré-escolar e do primeiro ciclo do ensino básico; Atendimento ao público no posto de informação turística; Realizar outras atividades, não especificadas

---

anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço do Geopark Terras de Cavaleiros.-----

---Métodos de Seleção: Em conjugação com o estabelecido nos art.ºs 17.º e 18.º da Portaria e n.ºs 1 e 4 do art.º 36.º da LTFP, a ponderação dos métodos de seleção a aplicar é a seguinte: Prova de Conhecimentos (PC) = 70% e Avaliação Psicológica (AP) = Apto/Não Apto, aplicando-se, também, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = 30% enquanto método complementar.-----

---Por seu turno, conforme disposto no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como aos que se encontrem em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos nas alíneas *a)* e *b)* deste preceito legal, nomeadamente, Avaliação Curricular (AC) = 40% e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = 60%, salvo se optarem, nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, mediante declaração escrita, pela realização dos métodos previstos para os restantes candidatos, isto é, Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

---1. Em referência à Prova de Conhecimentos (PC), garantindo-se o anonimato dos candidatos para efeitos de correção, a mesma visa avaliar os conhecimentos habilitacionais (destacando-se o adequado conhecimento da língua portuguesa) e/ou profissionais, bem como a capacidade dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, será de natureza teórica, sob a forma escrita, com consulta de legislação, desde que desprovida de anotações (estando impedida a utilização de qualquer meio eletrónico) e terá a duração máxima de noventa minutos (com uma tolerância de trinta minutos) sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas) e versará sobre conteúdos legais de âmbito geral e específico, relacionadas com a exigência da função, nomeadamente:-----

---Conteúdos de âmbito geral:-----

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;-----
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro - Organização e Funcionamento das Autarquias Locais;-----
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais;-----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----
- Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro - Especificidades no âmbito da Administração Local;-----
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);-----
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro - Adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP;-----
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;-----

---Conteúdos de âmbito específico:-----

- Diretrizes e Critérios para pertencer à rede Global de Geoparques da UNESCO: Guidelines and Criteria for National Geoparks seeking UNESCO's assistance to join the Global Geoparks Network (June 2008);-----

---

- Decreto-Lei n.º 142/2008 de 24 julho, conservação da natureza e da biodiversidade;-----

- Referencial de Educação Ambiental para a Sustentabilidade;-----

- Plano de Turismo Mais Sustentável 20-21.-----

- *Obs.* A legislação supra identificada deve ser considerada na sua atual redação, considerando-se todas as atualizações e alterações que entretanto venham a ser efetuadas até à data da realização da Prova de Conhecimentos.-----

---2. No que concerne à Avaliação Psicológica (AP) a mesma visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

---3. Relativamente à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) a mesma visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente, Orientação para Resultados; Planeamento e Organização; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Conhecimentos Especializados e Experiência (*cf.* Portaria n.º 359/2013). O guião da entrevista é composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra identificado, associado a uma grelha de avaliação individual que irá traduzir a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas).-----

---4. No que se refere à Avaliação Curricular (AC) a mesma visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, as qualificações habilitacionais, as habilitações profissionais em que serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, o percurso profissional em que será apenas considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, bem como as duas últimas avaliações de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada numa escala de zero a vinte valores (considerando-se a valoração até às centésimas), mediante aplicação da seguinte fórmula:  $(HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ , em que:-----

- HA: Habilitações Académicas - será atribuída a ponderação de vinte valores com grau académico superior ao exigido à candidatura e dezoito valores de grau igual ao exigido à candidatura;-----

- FP: Formação Profissional - apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para o posto de trabalho a que se candidata e desde que se encontrem devidamente comprovados, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com mais de 101 horas de formação, dezoito valores de 81 a 100 horas de formação, dezasseis valores de 61 a 80 horas de formação, catorze valores de 41 a 60 horas de formação, doze valores de 21 a 40 horas de formação, dez valores de 11 a 20 horas de formação, atribuindo-se zero valores aos candidatos com 10 ou menos horas de formação;-----

---

*Obs.* Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos cinco anos a contar da data da publicitação do presente procedimento na Bolsa de Emprego Público.-----

- EP: Experiência profissional - será apenas considerado o desempenho efetivo de funções de grau 3 de complexidade nesta área de atividade, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com mais de 48 meses, dezoito valores de 40 a 48 meses, dezasseis valores de 29 a 39 meses, catorze valores de 18 a 28 meses, doze valores de 7 a 17 meses e dez valores até 6 meses;-----

- AD: Avaliação de desempenho - será considerada a média da avaliação obtida nas duas últimas avaliações de desempenho em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte ponderação: vinte valores com a menção de excelente, dezasseis valores com a menção de relevante, doze valores com a menção de adequado e zero valores com a menção de inadequado. Quando o candidato não possua avaliação de desempenho, ser-lhe-ão atribuídos dez valores.-----

---Os métodos de seleção obrigatórios e cada uma das fases que comportem são eliminatórios pela ordem enunciada na lei; quanto ao método de seleção facultativo será utilizada a ordem constante na publicitação. ---

De acordo com o disposto no art.º 19.º e 21.º da Portaria, ao candidato que não compareça ou que tenha obtido num dos métodos de seleção uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de Não Apto, não lhe serão aplicados os métodos seguintes, ficando de imediato excluído do procedimento. Além disso, por motivos de celeridade no recrutamento e consequente ocupação dos respetivos postos de trabalho, proceder-se-á à aplicação faseada dos métodos de seleção, pelo que, a aplicação do segundo método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de seis candidatos, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional de cada candidato.-----

---Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrados os trabalhos.-----

Macedo de Cavaleiros, 28 de agosto de 2023.

**O Júri do Procedimento:**

O Presidente;

---

*João Paulo Fraga*

Os Vogais;

---

*Antónia Maria Morais*

---

*Belisa Maria Silva Pinto Rua*