



ATA N.º 1

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS COMUNS PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DOS POSTOS DE TRABALHO INFRA IDENTIFICADOS, PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL - ABERTOS POR AVISO N.º 19375/2024/2 – PUBLICADO NO DIÁRIO DA REPÚBLICA, 2.ª SÉRIE – N.º 168 DE 30 DE AGOSTO DE 2024

REF.º A — UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA E CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR (ARQUEOLOGIA) — SERVIÇOS DE PATRIMÓNIO CULTURAL DA DIVISÃO DE CULTURA E TURISMO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO;

----- Aos vinte e nove dias do mês de julho do ano dois mil e vinte e quatro, pelas dezasseis horas e trinta minutos, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso mencionado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente do Júri, Doutor Pedro Domingos da Costa Carvalho, Chefe da Divisão de Cultura e Turismo em regime de substituição; Vogais Efetivos: Dr. Antonio Jorge Mendes Alves Nunes, Chefe dos Serviços de Organização e Gestão de Eventos em regime de substituição, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Maria João Dias da Cunha, Técnica Superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento. -----

----- **Caracterização do posto de trabalho:** Serviços de Património Cultural da Divisão de Cultura e Turismo — Exercício de atividades inerentes à carreira e categoria Técnica Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, complementado por competências de apoio geral, concretamente: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por





diretivas ou orientações superiores, especificamente: exercer funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica para fundamento de decisões nos domínios da arqueologia; executar ou coordenar a execução de trabalhos no âmbito da arqueologia, no campo em meio urbano e em gabinete; efetuar prospeções; escavações, peritagens e estudos diversos; emitir pareceres sobre normas de proteção de gestão do património arqueológico ou sobre projetos de conservação; executar funções nas áreas do restauro e musealização de imóveis e sítios arqueológico. -----

----- **Nível habilitacional:** Licenciatura em Arqueologia - Grau de Complexidade 3. Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. -----

----- Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:-----

----- **Métodos de Seleção**-----

----- Nos termos do artigo 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:-----

----- **1 - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -

----- **2 – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – para os/as restantes candidatos/as.-----

----- Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos (PC) em substituição da Avaliação Curricular (AC). -----

----- Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não*





Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

----- **Prova de Conhecimentos:** 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. Este método de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões, com consulta da bibliografia/legislação indicada, com a duração máxima de 90 minutos. -----

-----A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. -----

-----Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. -----

----- **Legislação e bibliografia necessária à sua realização:** Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

----- **Legislação/Bibliografia geral:** Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação; Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais; Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (UE) 2016/679. -----

----- **Legislação/ Bibliografia específica:** Lei de Bases da Política e do Regime de Proteção e Valorização do Património Cultural - Lei 107/2001 de 8 de setembro de 2001; Património Cultural, Parte I – Património Classificado Parte II - Património Não Classificado, Estudos complementares para a revisão do Plano Diretor Municipal, disponível em: [Plano Diretor Municipal em vigor - Câmara Municipal de Felgueiras \(cm-felgueiras.pt\)](#); Decreto-Lei n.º 164/2014, de 4 de novembro, que Aprova o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos.-----

----- **Avaliação Curricular:** 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. -----





----- Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas **a habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, **a formação profissional** (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função), **a experiência profissional** (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas) e **a avaliação de desempenho** (relativa ao último período, não superior a três anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). -----

----- A valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos/às candidatos/as que já tenham executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.-----

----- Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilidade académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

----- Para a valoração da avaliação curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará a seguinte fórmula: -----

Avaliação Curricular = (Habilitação Académica + Formação Profissional + Experiência Profissional + Avaliação de Desempenho) /4.

AC = (HA + FP + EP + AV)/4.

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

----- **O parâmetro habilitação académica (HA)** é ponderado da seguinte forma:-----

a) Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura – 16 valores;-----

b) Habilitação de grau académico superior – 20 valores.-----





-----**No parâmetro formação profissional (FP)** apenas são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e ações de formação ou sensibilização, que se encontrem devidamente comprovados, sendo os mesmos ponderados da seguinte forma (máximo de 20 valores): -----

----- Ações de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional: -----

a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas - 1 valor / cada ação; -----

b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 2 valores / cada ação; -----

c) Ações de formação com duração > = a 100 horas - 3 valores /cada ação;-----

----- Ações de formação realizadas em áreas relevantes para a organização: -----

a) Ações de formação com duração < ou = a 35 horas – 0,5 valor / cada ação; -----

b) Ações de formação com duração > a 35 horas e < 100 horas – 1 valor / cada ação; -----

c) Ações de formação com duração > = a 100 horas – 1,5 valores /cada ação;-----

----- Apenas serão consideradas as formações comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Os certificados deverão conter os seguintes elementos: identificação da entidade formadora; identificação do formando; carga horária e data de realização da formação. Cada dia de formação equivale a 6 horas e cada semana a cinco dias, se outro valor não estiver definido no certificado-----

-----**No parâmetro experiência profissional (EP)** é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, que se encontre devidamente comprovado, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma: -----

a) Sem experiência - 5 valores;-----

b) Inferior a 12 meses – 10 valores;-----

c) Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses – 15 valores; -----

d) Igual ou superior a 24 meses – 20 valores. -----





-----**No parâmetro avaliação de desempenho (AD)** é considerada a média das notas obtidas nos três últimos anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. ----

-----Caso o/a candidato/a não tenha qualquer relação jurídica de emprego público ou, tendo-a, não tenha sido avaliado/a por causa não imputável ao/à próprio/a, é-lhe atribuída a nota positiva “3” correspondente a um desempenho de “Bom”, atento o fixado no artigo 6.º do Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 28 de dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de “2” correspondente a um “Desempenho Adequado”, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (FAQ’s – Procedimento Concursal – DGAEP).

-----**Avaliação psicológica** 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. -----

-----Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a 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. -----

-----Será avaliada a Avaliação Psicológica através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências:** a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

-----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.

----- Perfis de competências determinado como essencial: (1) Orientação para os resultados; (2) Conhecimentos Especializados e Experiência; (3) Iniciativa e Autonomia; (4) Responsabilidade e compromisso com o serviço; (5) Trabalho de equipa e cooperação; (6) Tolerância à pressão e contrariedades. -----





----- A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

Apresenta 0 competências – 4 valores;

Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores;

Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente – 12 valores;

Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;

Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores.

Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma:

Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente;

Evidencia 2 comportamentos – suficiente;

Evidencia 3 comportamentos – bom;

Evidencia 4 comportamentos – elevado.

----- **Ordenação final:** -----

----- A ordenação final dos/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$OF = (70PC+30EAC) / 100 \text{ ou } OF = (70AC+30EAC) / 100$$

A AP (Avaliação Psicológica) será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Legenda:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

----- **Critérios de Ordenação Final** - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: valoração sucessiva obtida nos métodos seguintes; candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou





equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Competências especializadas e experiência.

-----Candidatos/as **portadores/as de grau de incapacidade** igual ou superior a 60%, reconhecida nos termos da lei - nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

-----O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Felgueiras.-----

-----E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos.-----

----- Esta deliberação foi tomada por unanimidade. -----

----- Paços do Concelho de Felgueiras, 29 de julho de 2024. -----

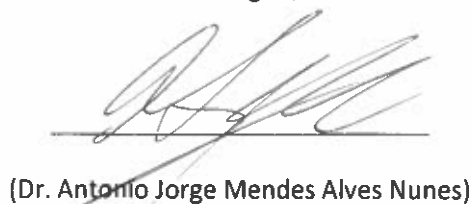
O Júri,

O Presidente

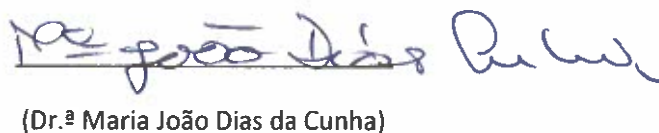


(Doutor Pedro Domingos da Costa Carvalho)

Os Vogais,



(Dr. António Jorge Mendes Alves Nunes)



(Dr.ª Maria João Dias da Cunha)

