



Município de Guimarães
Aviso
Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que se encontra aberto, conforme despacho do Vereador de Recursos Humanos, datado de 22 de março de 2022, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, **procedimento concursal comum** para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de **contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento do seguinte posto de trabalho:

Refª 1/2022 – 1 Técnico Superior, Arqueólogo.

O recrutamento foi autorizado pela Câmara Municipal, por deliberação de 13 de janeiro de 2022, que aprovou o mapa anual de recrutamentos, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 29, de 10 de fevereiro (Despacho n.º 1822/2022).

Declara-se que não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções correspondentes a este posto de trabalho são exercidas no Município de Guimarães, afetas ao **Departamento de Desenvolvimento do Território/Divisão do Centro Histórico.**

2) Caracterização do posto de trabalho: Executa trabalhos específicos da área de arqueologia; investiga sítios arqueológicos; faz prospeções, escavações e peritagens; observa, recolhe e organiza, em pesquisa de campo, peças, materiais ou outros vestígios de uma determinada cultura ou grupo; estuda, classifica e interpreta os materiais, os vestígios arquitetónicos e os tipos de estruturas descobertos em escavação, de modo a reconstituir aspetos de culturas extintas ou de épocas históricas; estuda os elementos recolhidos em campo, formula hipóteses explicativas e efetua uma síntese dos conhecimentos recolhidos; elabora relatórios, informações e emite pareceres sobre a importância dos achados arqueológicos e seu interesse cultural e patrimonial; emite pareceres sobre gestão e proteção do património arqueológico; emite pareceres sobre projetos de conservação, restauro e musealização de achados e sítios arqueológicos; acompanha a execução de intervenções que ocorram em sítios sinalizados com interesse arqueológico; realiza estudos bibliográficos, organiza exposições e colabora em conferências, seminários ou outras formas de divulgação de informação; participa em grupos de trabalho de planeamento e ordenamento do território; pode fazer direção de



trabalhos arqueológicos; pode coordenar equipas de trabalho; elabora cadernos de encargos, memórias descritivas e especificações para concursos públicos ou adjudicações na área de atividade; pode ser designado gestor de contrato, no âmbito do Código dos Contratos Públicos; colabora na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; garante o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribui para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência correspondente à 2ª posição, nível 15 da carreira e categoria de Assistente Técnico, com a remuneração base mensal de 1 215,93€;

4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.1 Outros requisitos de admissão:

a) Nível habilitacional: Licenciatura em Arqueologia/Licenciatura em História, variante Arqueologia.

5) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público.

6) Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Guimarães idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7) Apresentação das candidaturas:

7.1 Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.

7.2 Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em www.cm-guimaraes.pt, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.



7.3 Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

8) Documentação exigida:

8.1 A candidatura deve ser acompanhada do curriculum vitae, redigido em português e, sob pena de exclusão:

a) Certificado da licenciatura em Arqueologia ou História, variante Arqueologia, redigido em português. Caso o candidato detenha grau académico superior a licenciatura, deve apresentar o documento comprovativo da conclusão desse grau e também o certificado comprovativo da licenciatura.

8.2 Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para além dos documentos referidos no ponto anterior, devem anexar, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido nº 2, os seguintes documentos:

a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido com a respetiva antiguidade e remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;

b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

8.3 A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

8.4 Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e limite constantes do ponto 10 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

8.5 Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

8.6 Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

9) Métodos de Seleção:

9.1 Aos candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.



9.1.1 Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

9.1.1.1 A prova de conhecimentos é cotada numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.1.1.2 A prova de conhecimentos assume a forma escrita, em suporte papel e tem a duração de 120 minutos. É permitida a consulta da legislação e restante bibliografia indicada, em versão simples, não anotada, em suporte papel. Todos os diplomas legais devem ser consultados na sua versão atualizada.

Matérias para a prova:

- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, artigo 23º ao artigo 62º;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime da modernização administrativa: Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, artigos 70º a 73º;
- Política e Regime de Proteção e Valorização do Património Cultural
 - Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, que estabelece as Bases da Política e do Regime de Proteção e Valorização do Património Cultural;
 - Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro, que estabelece o Procedimento de Classificação dos Bens Imóveis de Interesse Cultural, bem como o Regime Jurídico das Zonas de Proteção e do Plano de Pormenor de Salvaguarda;
 - Decreto-Lei n.º 140/2009, de 15 de junho, que estabelece o Regime Jurídico dos Estudos, Projetos, Relatórios, Obras ou Intervenções sobre Bens Culturais Classificados, ou em Vias de Classificação, de Interesse Nacional, de Interesse Público ou de Interesse Municipal;
 - Decreto-Lei n.º 164/2014, de 4 de novembro, que publica o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos.
- Gestão arqueológica no contexto de Áreas Classificadas como Património Mundial:
 - Gestão do Património Mundial Cultural. – Brasília: UNESCO Brasil, Iphan, 2016. 163 p., il. – (Manual de referência do património mundial);
 - “Diretrizes de Salalah para a gestão de sítios arqueológicos públicos”, adotadas na 19.ª Assembleia Geral do ICOMOS, Nova Delhi, 2017;
 - Centro Histórico de Guimarães e a Zona de Couros – Plano de Gestão 2021-2026, Câmara Municipal de Guimarães, Guimarães; 2021;



- **Proteção e Valorização do Património Arqueológico em contexto autárquico**
 - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, que estabelece o Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, na sua atual redação;
 - Lei n.º 31/2014 de 30 de maio, que estabelece as Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo, na sua atual redação;
 - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, Decreto-lei 80/2015 de 14 de maio, na sua atual redação;
 - Plano Diretor Municipal de Guimarães, Aviso nº 6935/2015, de 22 de junho 2015, na sua versão atual.
- **Formação e gestão de contratos na área da arqueologia em contexto de obras públicas**
 - Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, na sua atual redação;
 - “Objetivos e Cadernos de Encargos na Arqueologia de Minimização e Salvamento Transcrição do Debate do Colóquio da Era-Arqueologia #5 Auditório do Metropolitano de Lisboa, Estação do Alto dos Moinhos, 4 de fevereiro de 2006 (ERA 8/2008);
 - Orientação técnica 05/CCP/2019 do Instituto de Mercados Públicos, do Imobiliário e da Construção sobre Gestor do Contrato, de 18 de dezembro de 2019.

9.1.2 Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

9.1.2.1 A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Os parâmetros avaliados são: experiência profissional; motivação para a função; comunicação; organização e método de trabalho e relacionamento interpessoal.

9.1.3.1 A entrevista é 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

9.1.3.2 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.



9.1.4 Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

9.1.5 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **AP** = Avaliação Psicológica; **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção.

9.2 Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

9.2.1 Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

9.2.1.1 Habilitações Académicas (HA): ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Doutoramento na área de Arqueologia, ou titulares do grau de doutor nos termos da alínea a) do n.º 2 do art. 4º do Decreto-Lei n.º 164/2014 de 4 de novembro.	20 valores
Mestrado na área de Arqueologia anterior organização de estudos do ensino superior introduzida pelo Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março.	16 valores
Licenciatura e Mestrado na área de Arqueologia nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 4º do Decreto-Lei n.º 164/2014 de 4 de novembro ou Licenciatura em Arqueologia/ Licenciatura em História, variante Arqueologia, nos termos da alínea c) do nº 2 do artigo 4º do Decreto-Lei n.º 164/2014 de 4 de novembro.	12 valores
Licenciatura em Arqueologia/História- variante Arqueologia	10 valores

Para efeito da classificação prevista no quadro, os requisitos exigidos pelos diplomas legais referidos têm de ser comprovados através de documento idóneo. No caso de não apresentação será atribuída a classificação mínima de 10 valores.

9.2.1.2 Formação Profissional (FP): considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:



Mais de 500 horas de formação	20 valores
De 350 a 500 horas de formação	16 valores
De 200 a 349 horas de formação	14 valores
De 100 a 199 horas de formação	12 valores
Até 99 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas. Para o caso de o certificado conter a indicação de créditos ECTS, considera-se como valor de conversão de 28 horas por crédito.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

9.2.1.3 Experiência Profissional (EP): considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 9 a 12 anos de tempo de serviço	15 valores
Mais de 5 a 8 anos de tempo de serviço	13 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	11 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	9 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Por cada conjunto de 120 dias de experiência comprovada de trabalhos de campo, em regime de direção ou codireção de trabalhos arqueológicos, à valoração de experiência profissional será acrescido 1 valor, até ao máximo de 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

9.2.1.4 Avaliação de Desempenho (AD): considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2019-2020). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores



Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato = 12 valores

9.2.2 A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

9.2.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo como referência o perfil de competências definido.

9.2.3.1 A entrevista é 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.

9.2.4 Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Os parâmetros avaliados são: experiência profissional; motivação para a função; comunicação; organização e método de trabalho e relacionamento interpessoal.

9.2.4.1 A entrevista é 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, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

9.2.4.2 Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

9.2.5 Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

9.2.6 Ordenação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.



10) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; subsistindo o empate, são utilizados os critérios de preferência definidos na ata nº 1 do procedimento concursal.

11) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.

12) De acordo com o nº 1 do artigo 7.º da mencionada Portaria nº 125-A/2019, os métodos de seleção são aplicados num único momento. Nos termos do despacho de 22 de março de 2022, poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

13) A ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final é publicitada na página eletrónica do Município.

14) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 25.º da referida Portaria nº 125-A/2019.

15) A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

16) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019.

17) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18) Composição e identificação do júri que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no art.º 14.º da Portaria mencionada:

Presidente: Pedro Manuel Ferreira Silva Sousa, diretor do Departamento de Desenvolvimento do Território, em regime de substituição

Vogais Efetivos: Ricardo José Fernandes Rodrigues, chefe da Divisão do Centro Histórico e Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno, técnica superior

Vogais Suplentes: Paula Cristina Moreira Ramalho, técnica superior e Elisabete Cruz Fernandes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

O presidente do júri é substituído nas suas faltas e impedimento pelo 1º vogal efetivo.



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



património mundial
world heritage

Paços do Concelho de Guimarães, 25 de maio de 2022

O Vereador de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 21/10/2021)



(Paulo Lopes Silva)