



ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do Vereador de Recursos Humanos datado de vinte e dois de março de dois mil e vinte e dois, constituído por **Pedro Manuel Ferreira Silva Sousa**, diretor do Departamento de Desenvolvimento do Território, em regime de substituição, que presidiu, e, como vogais, **Ricardo José Fernandes Rodrigues**, chefe da Divisão do Centro Histórico e **Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno**, técnica superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho de **técnico superior, Arqueólogo**, para a **Divisão do Centro Histórico**.

De acordo com o despacho acima referido, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, doravante denominada apenas por Portaria.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, versando sobre as seguintes matérias:

- 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 23.º ao artigo 62.º
- 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 70.º a 73.º.
- 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
 - Decreto-Lei 18/2008 de 29 de janeiro, referente ao Código dos Contratos Públicos, 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.

Na prova também é avaliado o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova assume a forma escrita e tem a duração máxima 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.

2. Avaliação Psicológica (AP) – a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata.

3. 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).

3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.



Handwritten signatures and initials

Doutoramento na área de Arqueologia, ou titulares do grau de doutor nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º4º 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 n.º 2 do artigo 4º do Decreto-Lei n.º164/2014 de 4 de novembro ou Licenciatura em Arqueologia/ Licenciatura em História, variante Arqueologia, nos termos da alínea c) do n.º 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.

3.2. FP - Formação Profissional: é 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.

3.3. EP - Experiência Profissional: é 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. Caso seja necessário o júri pode, ao abrigo da alínea d), do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - é 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

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

4. 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: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Conhecimentos Especializados e Experiências; Representação e Colaboração Institucional.

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

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

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:

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

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

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada 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.

6. Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **prova de conhecimentos e avaliação curricular**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **avaliação psicológica** e a **Entrevista de Avaliação de Competências** são avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **entrevista profissional de seleção** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, é utilizado o seguinte critério de preferência: candidato com maior classificação atribuída no parâmetro experiência profissional na entrevista profissional de seleção.

O JÚRI,

Pedro Manuel Ferreira Silva Sousa

Ricardo José Fernandes Rodrigues

Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno