



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ARQUEOLOGIA.

ATA N.º 1

----Aos vinte e dois dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 07/2022 – PCM, de vinte e um de janeiro de dois mil e vinte e dois, reuniu, no Edifício dos Paços do Município o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento de Desenvolvimento Socioeconómico, Ana Isabel de Sousa Martins, que presidiu, a Técnica Superior Marta Alexandra Vasconcelos Tomaz Miranda, e a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do Artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 5.º e pela alínea a) do n.º 1 do Artigo 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de maio, na sua atual redação.-----

----Assim, o júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----**A Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assume a forma escrita, de realização individual, com a duração de duas horas.-----

----Temas e Legislação aplicáveis: Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Regime jurídico das autarquias locais. – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC – Aviso n.º 12854/2021, de 30 de dezembro; •Lei de bases de proteção e valorização do património cultural. – Lei



Paul
Mey

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

n.º 107/2001, de 8 de setembro; Regime da classificação e da inventariação dos bens móveis de interesse cultural. – Decreto - Lei n.º 148/2015, de 4 de agosto; 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 309/2009, de 23 de outubro; Regime jurídico dos estudos, projetos, relatórios, obras ou intervenções sobre bens culturais móveis e imóveis classificados, ou em vias de classificação, de interesse nacional, de interesse público ou de interesse municipal. – Decreto-Lei n.º 140/2009, de 15 de junho; Regulamento de Trabalhos Arqueológicos. – Decreto-Lei n.º 164/2014, de 4 de novembro; Utilização de detetores de metais. – Lei n.º 121/99, de 20 de agosto; Lei Quadro dos Museus Portugueses. – Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto; Código Deontológico do ICOM. -----

Bibliografia Recomendada: Bibliografia especializada em distintos aspetos da Arqueologia da região de Mafra (edições municipais), designadamente: Boletins Culturais de 1997 a 2021 – artigos de arqueologia; MIRANDA, M.; SOUSA, A. C.; DETRY, C.; RUSSO, R.; CASIMIRO, T. M. (2019) - Contextos Arqueológicos de Mafra no Século XVIII. In Atas do Ciclo de conferências do Palácio Nacional de Mafra. Mafra: Câmara Municipal, p. 326-341; SOUSA, A. C., ed. (2004) – O núcleo C do concheiro de S. Julião (Carvoeira, Mafra): a escavação de emergência de 1999. Mafra: Câmara Municipal. (Cadernos de Arqueologia de Mafra. n.º 2). 151 p; SOUSA, A. C., coord. (2011) - A Guerra Peninsular em Mafra: Rota Histórica das Linhas de Torres. Mafra: Câmara Municipal. 56 p; SOUSA, A. C. (2021) – O Penedo do Lexim (Mafra) no Neolítico final e Calcolítico da Península de Lisboa. Lisboa: Direção Geral do Património Cultural / Câmara Municipal de Mafra / UNIARQ. (Coleção Trabalhos de Arqueologia 56), 596 p. -----

----**Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada 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. -----

Paul



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Far
dey

----**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Terá a duração máxima de trinta minutos e 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. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Serão considerados os seguintes fatores de avaliação: -----

----a) **Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu desempenho; -----

----b) **Expressão e fluência verbais**, que avaliará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação; -----

----c) **Sentido crítico**, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no seu desenvolvimento; -----

----d) **Espírito de equipa**, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar; -----

----a) **Motivação** -----

1.º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Insuficiente (4 valores)

---- b) **Expressão e fluência verbais** -----

J



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

7 onL
des

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Elevado (20 valores)
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Bom (16 valores)
3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Insuficiente (4 valores)

----c) Sentido crítico -----

1.º nível	Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Transparece ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma boa capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3.º nível	Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4 valores)

----d) Espírito de equipa -----

1.º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)





CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

7/07
Mes

5.º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Insuficiente (4 valores)
-----------	--	--------------------------

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista Profissional de Seleção). ----

----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (PC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

----Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

----**A Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: -----

$$AC = HA + FP + EP + AD$$

4

Em que:

de



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----**A Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

---Habilitações académicas: -----

---Doutoramento- 20 valores-----

--Mestrado na área de Arqueologia - 19 valores.-----

---Licenciatura em Arqueologia, sendo ponderada a classificação final obtida na mesma, de acordo com a graduação seguinte:-----

a)Licenciatura, com classificação final entre 10 e 12 valores - 10 valores;-----

b)Licenciatura, com classificação final entre 13 e 14 valores - 12 valores;-----

c)Licenciatura, com classificação final entre 15 e 16 valores - 14 valores;-----

d)Licenciatura, com classificação final entre 17 e 18 valores - 16 valores;-----

e) Licenciatura, com classificação final entre 19 e 20 valores - 18 valores;-----

----**A Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----

---- Sem ações de formação na área pretendida - 0 valores; Formações na área de Arqueologia: por cada ação, até 35 horas - 0,25 valores; de 35 a 60 horas - 0,50 valores; superior a 60 horas - 1 valor; será considerado o somatório, com o máximo de 20 valores. -----

----**A Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

→ an
Ales

----Na área: sem experiência – 0 valores; experiência igual ou inferior a 5 anos – 4 valores; entre 5 e inferior ou igual a 10 anos – 8 valores; entre 10 e inferior ou igual a 15 anos – 12 valores; entre 15 e inferior ou igual a 20 anos – 16 valores e superior a 20 anos – 20 valores.-----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar.-----

----**A Avaliação de Desempenho (AD)** que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:-----

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 6 valores; Desempenho Adequado - 12 valores; Desempenho Relevante - 16 valores, Desempenho Excelente – 20 valores.-----

----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.-----

----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** que visa avaliar, numa 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, 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. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências:-----

----a) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**, visa obter informação sobre a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;-----

---b) **Relacionamento Interpessoal**, analisa a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude

Ales



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

----**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** nos mesmos moldes da *supra* referida.-----

---Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências ou Entrevista Profissional de Seleção).-

----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\mathbf{OF = (AC \times 0.35) + (EAC \times 0.35) + (EPS \times 0.30)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

----Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no Artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----A Ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

----a) Valoração da Habilitação Académica-----

----b) Valoração da Experiência Profissional-----

----c) Valoração da Formação Profissional-----

----Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do júri por encerrada a reunião, quando eram onze horas e cinquenta e cinco minutos, da qual, para constar, se



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Maafabel

Leitor

7arta da conceloi maanda

