



**MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL**

gnd
ky.
Eaus

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, categoria de Técnico Superior – Ref. B, área de Arqueologia, do mapa de pessoal do Município da Figueira da Foz, para a Divisão de Cultura, da carreira/categoria de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

1 - No dia 23 de dezembro do ano de dois mil e dezanove, nas instalações da Câmara Municipal da Figueira da Foz, reuniu pela primeira vez o Júri efetivo, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, de vinte três de dezembro do corrente ano, do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, área Arqueologia, previsto no Mapa de Pessoal deste Município, para constituição de relação jurídica e emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, a termo resolutivo certo, pelo prazo de um ano, renovável até três anos, para a Divisão de Cultura, encontrando-se presentes os seguintes membros: - Ana Margarida Perrolas de Oliveira e Silva, Diretora do Departamento de Cultura e Turismo, como Presidente do júri, Ana Sofia Ruivo Canas, Chefe da Divisão de Administração Geral e Recursos Humanos, 1.ª vogal efetiva, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Margarida Serra Ferreira, Chefe do Serviço de Museu.

2 - Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, (designada por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Orçamento de Estado para 2019), no que lhe seja aplicável.

3 – A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, dos métodos de seleção e dos critérios de classificação final, constituídos aqueles, por um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do n.º 6, do art. 36.º, da LTFP e os artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para os postos de trabalho colocados a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do Posto de Trabalho e nível habilitacional exigidos, a seguir se indicam:



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

Ref	Posto de trabalho / Local de Trabalho /Unidade Orgânica	Nível habilitacional	Caracterização do Posto de Trabalho
B	1 Técnico Superior – Área de Arqueologia Divisão de Cultura	Licenciatura em Arqueologia	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à carreira geral e categoria de Técnico Superior, conforme Anexo à LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20.06, referido no n.º 2, do artigo 88.º da mesma. Ao Técnico Superior, área de Arqueologia, compete exercer as seguintes funções: dirigir, coordenar e executar trabalhos específicos da disciplina arqueológica - em meio terrestre rural ou urbano, em gabinete ou laboratório - nomeadamente: prospeções, acompanhamentos, sondagens e escavações. Compete-lhe também a realização de peritagens e a emissão de pareceres ou relatórios inerentes à aplicação dos IGT (Instrumentos de Gestão do Território), o que implica operar com metodologias próprias dos SIG (Sistemas de Informação Geográfica). O arqueólogo pode também ser chamado a desenvolver trabalhos de conservação preventiva, inventário, estudo e divulgação das coleções arqueológicas à guarda do Museu Municipal Santos Rocha, incluindo trabalhos de produção de conteúdos e montagem de exposições e respetivos programas educativos, dentro e fora de portas.

3.1 A descrição do conteúdo funcional, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º, da LTFP.

4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

5. **Formalização das candidaturas:** As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento de impresso tipo, disponível nos Serviços e na página eletrónica deste Município, no endereço, <https://www.cm-figfoz.pt/pages/1189>, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, acompanhado dos documentos previstos no ponto seguinte e entregues pessoalmente na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos (SORH), durante o horário normal de atendimento ou remetidas pelo correio registado e com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Câmara Municipal de Figueira da Foz, Av. Saraiva de Carvalho, 3084 - 501, Figueira da Foz.

5.1 No formulário de candidatura deve estar a identificação expressa da referência do procedimento concursal, o número, série e data do Diário da República e número do respetivo aviso ou o código da oferta de emprego, publicada na Bolsa de Emprego Público.

5.2 A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:



**MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Sousa'.

- a) Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com as datas de início e termo de cada uma das atividades, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração;
- b) Fotocópia legível do certificado de habilitações;
- c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas de onde conste a data de realização e duração das mesmas;
- d) No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: - A modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória.

6. O Júri deliberou definir os métodos de seleção e critérios de classificação, como a seguir se indica:

6.1. Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da LTFP, a aplicação dos Métodos de Seleção fica limitada à utilização de apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo: **Avaliação Curricular** e **Entrevista Profissional de Seleção**.

6.2. Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicados o método de avaliação seguinte.

6.3 **A Avaliação Curricular (AC)** que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Este método é realizado e valorado, nos termos da alínea c), do artigo 5.º e n.º 4, do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Na avaliação curricular serão ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) As habilitações literárias, devidamente certificadas;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional e complementar habilitante, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Sau
D. J.
A. -



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A Classificação final da Avaliação Curricular é calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + 3EP + AD)/6$$

- Caso os candidatos não sejam sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado ou não se encontrem colocados em situação de mobilidade especial, à Avaliação Curricular, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 3EP) / 5$$

Em que:

- **Habilitações Académicas (HA)** – Ponderação do grau académico:

- Licenciatura nas áreas de recrutamento Pós-Bolonha – 16
- Licenciatura nas áreas de recrutamento Pré-Bolonha – 17
- Mestrado Pós-Bolonha, nas áreas de recrutamento – 18
- Mestrado Pré-Bolonha, nas áreas de recrutamento – 19
- Doutoramento, nas áreas de recrutamento – 20

- **Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionados com a área académica dos/as candidatos/as e da atividade específica para que está aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final:

Sem horas em formação: 9 valores;

De 1 a 7 horas: 10 valores;

De 8 a 14 horas: 12 valores;

De 15 a 21 horas: 14 valores;

De 22 a 28 horas: 16 valores;

De 29 a 42 horas: 18 valores;

Mais de 42 horas: 20 valores.

Em que 1 Dia corresponde a 7 Horas.

- **Experiência profissional (EP)** - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

lmg.
Edu
M.

Sem experiência profissional = 10 valores;

≤01 ano = 12 valores;

>01 e ≤ 3 anos = 16 valores;

>03 e ≤ 05 anos = 18 Valores;

>05 anos = 20 Valores.

- A **Avaliação de Desempenho (AD)** será calculada e expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = (MAD \times 20) / 5$$

Em que:

AD = Avaliação de desempenho

MAD = Média das três últimas avaliações de desempenho

- Para efeitos do disposto na alínea c), do artigo 8.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri define, como valor positivo, 2.5 pontos, a ser considerado na respetiva fórmula (MAD), para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao último período de 3 anos.

6.4 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Este método é realizado e valorado, nos termos, da alínea a), do n.º 1, do artigo 6.º e n.º 6., do artigo 9.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

A entrevista profissional de seleção será pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos e disponibilizados na página eletrónica do Município, <https://www.cm-figfoz.pt/pages/718>.

Na Entrevista Profissional (EPS) serão avaliados os seguintes parâmetros:

A = Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso.

B = Motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade.

Barros
lmj
dk.



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

C = Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover.

D = Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de **Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente**, aos quais vão corresponder, respetivamente, as classificações de **20, 16, 12, 8 e 4 valores**, em que 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.

7. A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\% + EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

De acordo com o disposto na alínea p), do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria referida, por razões de celeridade, designadamente a urgência destes recrutamentos, será faseada a utilização dos métodos de seleção da seguinte forma: - A aplicação do segundo método de seleção, **apenas será realizada aos 20 melhores classificados, no primeiro método de seleção**; Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, excluindo-se os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

7.1 Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no n.º 2, do artigo 27.º, da Portaria referida, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

Candidato com **valoração superior no parâmetro experiência profissional**, do método de seleção avaliação curricular;

candidato com **valoração superior, no parâmetro formação profissional**, do método de seleção avaliação curricular;

candidato com valoração superior, **no parâmetro habilitação académica**, do método de seleção avaliação curricular;

7.2 Candidato **com valoração superior no parâmetro, motivação profissional, experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade**, do



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials

método de seleção, entrevista profissional de seleção; Candidato **com valoração superior no parâmetro, Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso**, do método de seleção, entrevista profissional de seleção.

8. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são publicitados no sítio da Internet da entidade, <https://www.cm-figfoz.pt/pages/718>.

9. Assiste ao júri a faculdade de exigir a cada candidato, em caso de dúvida, sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10. As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal a que haja lugar nos termos da lei penal.

11. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

12. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 24º, e por uma das formas previstas no artigo 10º, da Portaria.

13 As listas dos resultados obtidos nos métodos de seleção serão afixadas na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgadas na página eletrónica, <https://www.cm-figfoz.pt/pages/718>

14. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª Série do Diário da República, afixada na Subunidade Orgânica dos Recursos Humanos, sita no Edifício da Câmara Municipal e divulgada na página eletrónica <https://www.cm-figfoz.pt/pages/718>

15. Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no artigo 30.º da Portaria, no que lhe seja aplicável, constituindo-se uma reserva de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenha um número de candidatos aprovados, superior aos dos postos de trabalho a ocupar, e pelo prazo máximo de 18 meses.

16. Quota de emprego: - Em cumprimento do disposto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03.02, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, um candidato com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer



MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ
CÂMARA MUNICIPAL

outra preferência legal. De acordo com o mesmo Diploma, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

17. Nos termos dos Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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. No dia da publicação, por extrato, do Aviso em Diário da República, nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 11º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30.04, também o será integralmente na bolsa de emprego público, <https://www.bep.gov.pt> e ainda na página eletrónica do Município da Figueira da Foz, de forma integral e não por extrato, e por opção, em <https://www.cm-figfoz.pt/pages/718>.

19. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri

(Ana Margarida Perrolas de Oliveira e Silva)

A 2ª Vogal Efetiva

(Ana Sofia Ruivo Canas)

A 2ª Vogal Efetiva

(Ana Margarida Serra Ferreira)