

Ata da reunião do Júri em que foram definidos os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Município de Arganil, na área de Arqueologia

Ao doze dias do mês janeiro de 2026 pelas 14 horas horas, no Centro de Estudos em Arqueologia Artes e Ciências do Património (CEAACP) da Universidade de Coimbra, reuniram os membros do Júri do procedimento concursal supracitado, nomeados por despacho proferido pelo senhor Presidente da Câmara Municipal nº21/2025 DAGF RH, de 06/11/20245 a saber, Maria da Conceição Lopes Professora Associada com Agregação, Faculdade de Letras da Univ. Coimbra, Presidente do Júri; Maria Gertrudes Azinheira Branco, Técnica Superior da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional da Região Centro, 1ª Vogal Efetivo do Júri e Miriella Godelieve Maria de Vocht, Técnico Superior, Divisão de Desenvolvimento Económico e Social 2ª Vogal Efetivo do Júri, constando da ordem de trabalhos a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção do procedimento concursal comum de recrutamento acima mencionado, considerando para tal as determinações da abertura do procedimento concursal em questão constantes no despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal supracitado e à legislação aplicável. -----

De acordo com o nº1 do artº36º da Lei nº35/2014, 20/06, na sua atual redação (adiante designada por LTFP) e com o nº1 do artº17 da Portaria nº233/2022, de 09/09 (adiante designada por Portaria), os métodos de seleção são a prova de conhecimentos e avaliação psicológica. Em conformidade com o nº2 do artº36º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, exceto quando o candidato o afaste por escrito. -----

Neste âmbito, o Júri deliberou, por unanimidade que, para a aplicação dos métodos de seleção da prova de conhecimentos, da avaliação curricular e ou entrevista de avaliação de competências vão ser utilizadas as competências técnicas adequadas e existentes no Município de



Arganil e para a aplicação do método de seleção da avaliação psicológica foi deliberado solicitar ao Presidente da Câmara Municipal, em conformidade com o nº3 do artº9º da Portaria a colaboração de entidade especializada pública, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. -----

Em conformidade com o artº19º da Portaria e tendo como fundamento a maior celeridade na seleção dos candidatos, na eventualidade de serem admitidos mais de quinze candidatos ao procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada: -----

- a) Aplicação dos métodos de seleção obrigatórios num primeiro momento, à totalidade dos candidatos admitidos; -----
- b) Aplicação do método de seleção da entrevista de avaliação de competências apenas aos candidatos aprovados (9, 5 valores) no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos 20 (vinte) de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades de recrutamento. -----
- c) Sempre que da aplicação prevista nas alíneas a) e b) supra resulte a satisfação das necessidades de recrutamento, será dispensada a aplicação dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos para efeitos do respetivo procedimento concursal. -----

A 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e assumirá a forma escrita revestindo a natureza teórica. Será de realização individual, com a duração de 90 noventa minutos. A prova será com consulta, em suporte de papel e constituída por 16 (dezasseis) questões de escolha múltipla com quatro opções, admitindo cada questão apenas uma resposta correcta e 2 (duas) questões de desenvolvimento. A prova incidirá sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função. -----

A prova de conhecimentos versará sobre os seguintes temas, recomendando-se a seguinte legislação e bibliografia para a sua preparação e para consulta, não podendo para este efeito ser comentada ou anotada: -----

Bibliografia/legislação comum:

- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na atual redação - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;

b) Bibliografia/legislação específica:

- Carta Internacional sobre a Proteção e a Gestão do Património Arqueológico, ICOMOS (1990).
- Resolução da Assembleia da República n.º 71/97 - Aprova, para ratificação, a Convenção Europeia para a Proteção do Património Arqueológico (revista), aberta à assinatura em La Valetta, Malta, em 16 de janeiro de 1992;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação – Estabelece o Regime jurídico da urbanização e edificação (RJUE);
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro – Aprova a Lei de bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural;
- Decreto-Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto – Aprova a Lei-Quadro dos Museus Portugueses;
- Decreto-Lei n.º 140/2009, de 15 de junho - 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 309/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação – Estabelece o procedimento de classificação dos bens imóveis de interesse cultural, bem como o regime das zonas de proteção e do plano de pormenor de salvaguarda;
- Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na sua atual redação – Estabelece o Regime Jurídico de Avaliação de Impacte Ambiental (AIA);
- Decreto-Lei n.º 164/2014 de 4 de novembro - Aprova o Regulamento de Trabalhos Arqueológicos;
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio – Aprova o Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da referida Prova de Conhecimentos.-----

Durante a realização da prova é permitida a consulta de legislação não anotada, mas não é autorizada a consulta de documentação em formato digital nem a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.-----

A prova de conhecimentos será valorada numa escala de classificação de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas. -----

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* e aplicada de acordo com os números 2º e 3º do artº17º da Portaria. -----



A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, considerando neste âmbito:

a habilitação académica (HA);

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;

a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

a avaliação do desempenho (AD) 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. -----

Considerando o anterior, relevam para as atividades inerentes ao posto de trabalho em recrutamento as evidências relacionadas com as seguintes funções: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão nos domínios da Arqueologia, bem como que garanta a execução e ou coordenação de trabalhos específicos de campo (em contexto rural e urbano,) em gabinetes ou em laboratórios; a conceção e desenvolvimento de projetos que visem a gestão do património arqueológico; a realização de prospeções, escavações, peritagens, estudos diversos, exposições, conferências e elaboração de publicações na área; a emissão de pareceres sobre as normas de proteção de gestão do património arqueológico ou sobre projetos de conservação; o acompanhamento de restauro e musealização de imóveis e sítios arqueológicos; o desenvolvimento de ações de divulgação do património cultural; a organização da reserva dos Núcleos Museológicos e Centro Interpretativo de Arte Rupestre; a promoção, organização e realização de atividades que incentivem a educação patrimonial dos serviços municipais de Arganil e ao conteúdo funcional e grau de complexidade descritos no anexo do nº2 do artº88º da LTFP. -----

Para a valoração do parâmetro de avaliação da habilitação académica, os critérios de avaliação adotados são seguintes:

Licenciatura na área de atividade	14 valores
Mestrado na área de atividade	18 valores
Doutoramento na área de atividade	20 valores

A habilitação académica será avaliada de acordo com documentos comprovativos emitidos ou homologados pelas entidades competentes portuguesas. -----

Para a valoração do parâmetro da formação profissional, na área funcional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional	0 valores
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h	1 valores cada
Frequência de cursos de formação em áreas diretamente ligadas com descrição funcional do concurso até 7 horas	1 valores cada
Seminários Colóquios, Congresso, e Encontros e Encontros Profissionais com descrição funcional do concurso superior a 7 horas	2 valores cada
Frequência de cursos de formação em áreas diretamente ligadas com descrição funcional do concurso superior 7 horas	2 valores cada

Só serão avaliados os seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais, os cursos, ações ou módulos de formação e ou aperfeiçoamento profissional dos quais os candidatos apresentem documento comprovativo. Nos documentos comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado como uma participação de duração igual a 7 horas -----

Para a valoração do parâmetro da experiência profissional, os critérios de avaliação adotados são os seguintes: -----

Sem qualquer experiência profissional	0 valores
Experiência profissional de duração até 10 direcções científicas de Trabalhos Arqueológicos	9,50 valores
Experiência profissional de duração de mais de 10 direcções científicas de Trabalhos Arqueológicos	10 valores
Majoração por direcção científica de Escavações Arqueológicas	1 valores

Só serão avaliados os comprovativos de Experiência Profissional com base na demonstração através do Portal do Arqueólogo, ou de documentos oficiais que demonstrem a aprovação dos respetivos relatórios. -----



Para a valoração do parâmetro da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética das três últimas menções de avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios de avaliação -----

- Lei nº66-B/2007, de 28/12 na sua atual redação: Desempenho Excelente – 20 valores; Desempenho Relevante/Muito Bom/Bom – 16 valores; Desempenho Adequado/Regular – 12 valores e Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

- Caso seja verificada a inexistência de avaliação de desempenho ou a existência de avaliação de acordo com outro diploma legal, será considerada a avaliação de desempenho de Desempenho Adequado/Regular – 12 valores. -----

A avaliação curricular, com uma ponderação de 60% na valoração final, 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 elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente:

$AC = (HA*2 + FP*3 + EP*2,5 + AD*0,5) / 8$, ou seja, a classificação do método de seleção da avaliação curricular será igual:

Habilitação Académica (HA) -Coeficiente de ponderação 2

Formação Profissional (FP) -Coeficiente de ponderação 3

Experiência Profissional (EP) - Coeficiente de ponderação 2,5

Avaliação do Desempenho (AD) - Coeficiente de ponderação 0,5

As classificações de cada parâmetro de avaliação da avaliação curricular e a sua classificação final são registadas em ficha individual própria cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante. -----

A entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 40% na valoração final, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função 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. -----

O método da entrevista profissional de competências deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências essenciais:

- A. Organização, planeamento e gestão de projetos;
- B. Análise crítica e resolução de problemas;
- C. Comunicação;
- D. Orientação para a mudança e inovação

O guião está associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, cujo modelo é anexo à presente ata e da qual faz parte integrante.

Em conformidade com o disposto no nº4 do artº36º da LTFP e com o artº2º do artº18º da Portaria e tendo em conta a atividade e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho em causa, bem como o perfil de competências definido, será utilizado como método de seleção complementar, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios previstos no nº1 do artº36º da LTFP, ou seja, na prova de conhecimentos e na avaliação psicológica, a entrevista de avaliação de competências, julgado método de seleção relevante para os pressupostos enunciados.-----

O Júri deliberou, por unanimidade, sobre a ponderação dos métodos de seleção e sistema de valoração final (VF): a valoração final é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação das seguintes fórmulas: -----

a) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a prova de conhecimentos e entrevista de avaliação de competências: $VF = (70\%PC) + (30\%EAC)$, ou seja, a prova de conhecimentos ponderará setenta por cento e a entrevista de avaliação de competências trinta por cento na classificação final.

b) Para os candidatos cujos métodos obrigatórios sejam a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências: $VF = (60\%AC) + (40\%EAC)$, ou seja, a avaliação curricular ponderará sessenta por cento e a entrevista de avaliação de competências quarenta por cento na classificação final. -----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artº24º da Portaria e outros legalmente previstos. -----

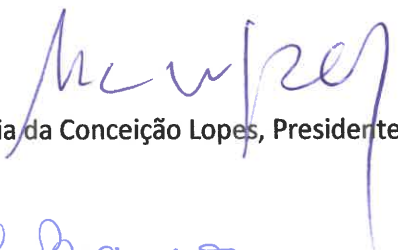
Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a nove vírgula cinquenta valores ou um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

A publicitação intercalar dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, publicitada no átrio do Espaço do Cidadão, situado no



edifício sede do Município de Arganil e disponibilizada em www.cm-arganil.pt. A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na IIª Série do Diário da República e publicitada nos termos mencionados anteriormente. -----

E por não haver mais assuntos a tratar a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida em voz alta e achada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes. -----



Maria da Conceição Lopes, Presidente do Júri



Maria Gertrudes Azinheira Branco, 1º Vogal Efetivo do Júri



Miriella Godelieve Maria de Vocht, 2º Vogal Efetivo do Júri

Candidato(a):

1º Método de Seleção - AVALIAÇÃO CURRICULAR (0-20 valores)

Critérios de Avaliação		Valoração	Classificação	
1 - Habilitações Académicas (HA)		20		
Licenciatura na área de atividade		14 valores		
Mestrado na área de Actividade		18 valores		SUBTOTAL
Doutoramento na área de Actividade		20 valores		
2 - Formação Profissional (FP)		20		
Sem qualquer participação em seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais ou ações, cursos ou módulos de formação ou aperfeiçoamento profissional		0 valores		
Seminários, Colóquios, Congressos e Encontros profissionais até 7h		0,5 valores cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 7h até 14h		1 valor cada		
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 14h até 35h		1,5 valores cada		SUBTOTAL
Cursos, Ações ou Módulos de formação ou aperfeiçoamento, com duração superior a 35h		2 valores cada		
3 - Experiência Profissional (EP)		20		
Sem qualquer experiência profissional		9,50 valores		
Experiência profissional de duração até um ano		10 valores		SUBTOTAL
Acrescer 1 valor por cada ano completo de experiência profissional, para além de 1 ano completo		1 valor por ano		
4 - Avaliação de Desempenho (AD)		20		
Lei nº66- B/2007, de 28/12 na sua atual redação	Desempenho Excelente	20		
	Desempenho Relevante/Bom/Muito Bom	16		
	Desempenho Adequado/Regular	12		
	Desempenho Inadequado	8		SUBTOTAL
Inexistência de avaliação de desempenho ou de sistema de avaliação		Bom/Adequado	12	

Classificação da AC	$AAC = (HA*2 + FP*3 + EP*2,5 + AD*0,5) / 8,$	AC = ____ + ____ + ____ + ____ / ____
		AC = ____ valores
		(arredondamento às centésimas)

Observações:

O Júri,

[Assinatura]

[Assinatura]



Procedimento concursal comum de recrutamento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal do Município de Arganil (arqueologia)

GRILHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidato:

Data: ____/____/____

Competências	Comportamentos (Portaria nº236/2024, de 27/09)	Demonstra 1	Não Demonstra 0	TOTAL	Apreciação Qualificativa	Conclusões
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades	Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento					
	Cumprir o planeamento estabelecido para as suas tarefas					
	Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.					
ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.					
	Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.					
	Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.					

COMUNICAÇÃO: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	Transmite informação simples de forma clara.							
	Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem							
	Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.							
	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras							
ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta conseqüente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.							
	Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho							

A classificação final de cada competência corresponde ao somatório dos 4 comportamentos. Assim: Elevado – 4 comportamentos presentes; Bom - 3 comportamentos presentes; Suficiente - 2 comportamentos presentes; Reduzido - 1 comportamento presente; Insuficiente - 0 comportamentos presentes.

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	0	0	0	0	0
ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	0	0	0	0	0
COMUNICAÇÃO	0	0	0	0	0
ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0

CLASSIFICAÇÃO FINAL QUANTITATIVA	(C1+C2+C3+C4)/4
----------------------------------	-----------------

O Júri,

Presidente,

Vogal,

Vogal,



