

Município de Reguengos de Monsaraz  
ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Arqueologia)

**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

----- Aos vinte e oito dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, na sala de reuniões do Município de Reguengos de Monsaraz reuniu o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Arqueologia), a afetar ao Serviço de Serviço de Cultura, da Unidade Orgânica Cultura da Divisão Cultura, Turismo e Desporto, conforme caracterização no Mapa de Pessoal para 2025, aberto mediante deliberação da Câmara Municipal de 02 de abril de 2025, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, conforme previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

----- A reunião foi secretariada pelo Primeiro Vogal Efetivo, Cátia Isabel Carvalho Lopes, unanimemente nomeada pelo júri. -----

----- O júri deliberou, por unanimidade, na sequência das deliberações supra referidas e do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, datado de 06 de junho de 2025: -----

----- **1. Habilitações literárias exigidas:** Licenciatura em Arqueologia ou História e Arqueologia ou História – variante Arqueologia, não sendo admitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.-----

----- **2. Requisitos de admissão ao concurso:** os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela constituição, lei especial ou convenção internacional; -----

- b) Ter 18 anos de idade completos;-----

- c) Não estar inibido do exercício das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; -----

- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e,-----

- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.-----

----- **3.** 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 órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

----- **4. Métodos de seleção:** de acordo com o disposto no artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e nos termos da deliberação de câmara autorizadora da abertura do concurso: -----

----- **4.1** Para os candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação é publicitado o procedimento e para os candidatos em valorização profissional que não tenham estado imediatamente antes a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 17.º e no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: -----

----- a) *Prova de Conhecimentos (PC)* — ponderação de 55% (método obrigatório); -----

----- b) *Avaliação Psicológica (AP)* - *apto/não apto* (método obrigatório); -----

----- c) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* — 45% (método complementar).-----

----- *Classificação Final (CF) = PC (55%) + EAC (45%)* -----

----- **4.1.1 Prova de Conhecimentos (PC)** – visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a concurso, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

----- A prova assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, de realização individual, com a duração de 90 minutos, com tolerância de 30 minutos, com possibilidade de consulta aos diplomas legais simples (edições não anotadas/comentadas pelos autores) e restante bibliografia não sendo autorizada a utilização de equipamentos eletrónicos e estará diretamente relacionada com as funções a desempenhar de acordo com a caracterização do posto de trabalho. O método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e a Prova de Conhecimentos, será constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento. A mesma incidirá sobre os seguintes temas: -----

----- BARKER, Philipe (1977) – “Techniques of Archeological Excavation”. London: B. T. Batsford; -----

----- CARANDINI, A. (1996) – “Storie dalla terra”. Torino: G. Einaudi editore; -----

----- Direção-Geral do Património Cultural. (2023, fevereiro 13). *Anúncio n.º 17/2023*. Diário da República, 2.ª série, n.º 31, p. 62; -----

----- Gonçalves, V. S. & Sousa, A. C. (2000) – “O grupo megalítico de Reguengos de Monsaraz e a evolução do megalitismo no Ocidente Peninsular (espaços de vida, espaços da morte: sobre as antigas sociedades

camponesas em Reguengos de Monsaraz)". In V. S. Gonçalves (Ed.), *Muitas antas, pouca gente? Actas do I Colóquio Internacional sobre Megalitismo* (pp. 11–104). Lisboa: Instituto Português de Arqueologia; -----

----- GONÇALVES, V. S. (1992) – “Revendo as antas de Reguengos de Monsaraz”. Lisboa: UNIARQ/INIC; -----

----- GONÇALVES, V. S. (1999) – “Reguengos de Monsaraz, territórios megalíticos”. Lisboa: Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz; -----

----- HARRIS, E. (1991) – “Princípios de Estratigrafia Arqueológica”. Barcelona: Editorial Crítica; -----

----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----

----- Leisner, G. & Leisner, V. (1985) – “As Antas do Concelho de Reguengos de Monsaraz”. Lisboa: Instituto de Alta Cultura; -----

----- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; -----

----- Regulamento de Trabalhos Arqueológicos aprovado pelo Decreto-Lei n.º 164/2014 de 4 de novembro; -----

----- VALERA, A.C. (2020) – “O Sepulcro 4 dos Perdighões: um *tholos* da segunda metade do 3.º milénio A.C. Perdighões Monográfica”. 2. Lisboa: ERA Arqueologia S.A. -----

----- Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos. -----

----- A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. -----

----- **4.1.2 Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de ‘Apto’ e ‘Não Apto’. -----

-----Serão avaliadas as seguintes competências previstas na Portaria n.º 236/2024/1 de 27 de setembro:-

----- a) Análise crítica e resolução de problemas; -----

----- b) Gestão do conhecimento; -----

----- c) Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

----- d) Orientação para o serviço público; -----

----- **4.1.3 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às

centésimas. Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. A mesma será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

- a) Análise crítica e resolução de problemas; -----
- b) Gestão do conhecimento; -----
- c) Organização, planeamento e gestão de projetos. -----
- d) Orientação para o serviço público; -----

----- **4.2** Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso ou encontrando-se em valorização profissional tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os previstos no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigos 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: -----

- a) *Avaliação Curricular (AC)* — ponderação de 60% (método obrigatório); -----
- b) *Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)* — ponderação de 40% (método obrigatório); -----
- *Classificação Final (CF)* = AC (60%) + EAC (40%) -----

----- **4.2.1 Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

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

----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitação Académica; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação de Desempenho. -----

----- Sendo que: -----

----- **Habilitação Académica (HA):** -----

----- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado Integrado) – 16 valores; -----

----- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) – 20 valores. -----

----- **Formação Profissional (FP):** -----

----- Serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho, devidamente comprovadas. Nas ações cujos certificados de formação não façam referência à duração será considerada a duração de 3 horas. As que se refiram a dias considerar-se-á 7 horas por cada dia. A participação em ações de formação seguirá os seguintes critérios: -----

- sem formação – 8 valores; -----
- formação inferior a 49 horas – 10 valores; -----
- de 50 a 79 horas de formação – 12 valores; -----
- de 80 a 109 horas de formação – 14 valores; -----
- de 110 a 139 horas de formação – 16 valores; -----
- de 140 a 169 horas de formação – 18 valores; -----
- igual ou superior a 170 horas de formação – 20 valores. -----

----- **Experiência Profissional (EP):** -----

----- Será considerado o desempenho de funções na área de atividade para que é aberto o concurso: -----

- inferior a 1 ano – 10 valores; -----
- de 1 a 5 anos – 12 valores; -----
- superior a 5 anos até 10 anos – 14 valores; -----
- superior a 10 anos até 15 anos – 16 valores; -----
- superior a 15 anos até 20 anos – 18 valores; -----
- mais de 20 anos de experiência – 20 valores. -----

----- Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. -----

----- **Avaliação de desempenho (AD):** -----

----- No âmbito da administração pública, e ao abrigo do SIADAP, relativa ao último biénio em que executou funções, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma: -----

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 4 valores; -----
- Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 12 valores. -----
- Desempenho com pontuação entre 5,1 e 7 pontos – 14 valores. -----
- avaliação de desempenho com pontuação entre 7,1 e 8,9 pontos – 18 valores. -----
- avaliação de desempenho com pontuação de 9 pontos – 20 valores. -----

----- Para determinar os pontos deste parâmetro de avaliação, as avaliações de desempenho obtidas são convertidas no sistema de pontos suprarreferidos da seguinte forma: -----

- por cada avaliação de “excelente” e de “desempenho excelente” – 3 pontos; -----
- por cada avaliação de “muito bom” ou de “desempenho relevante” – 2 pontos; -----

----- por cada avaliação de “bom” ou de “desempenho adequado” – 1 ponto; -----

----- por cada avaliação de desempenho inferior a “bom” ou a “desempenho adequado” – 0 pontos; -----

----- Aos trabalhadores não avaliados no âmbito do SIADAP será atribuído 1 ponto por cada ciclo ou os pontos que lhe foram atribuídos em sede de substituição por avaliação por ponderação curricular. Havendo ciclos avaliados de SIADAP e ciclos posteriores em que tal avaliação não ocorreu, releva para a avaliação destes últimos a avaliação obtida no ciclo anterior no âmbito do SIADAP. -----

----- **4.2.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas. Por cada candidato será efetuada uma ficha individual, na qual consta o resumo dos temas abordados, parâmetros de avaliação e classificação obtida em cada um deles. A mesma será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: -----

----- a) Análise crítica e resolução de problemas; -----

----- b) Gestão do conhecimento; -----

----- c) Organização, planeamento e gestão de projetos. -----

----- d) Orientação para o serviço público; -----

----- **4.2.3** Os candidatos abrangidos pelo ponto 4.2 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção nele previstos, através de manifestação de vontade no formulário de candidatura, sendo-lhes aplicável os métodos de seleção previstos para os restantes candidatos e previstos no ponto 4.1 da presente ata. -----

----- **5.** Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenham obtido um juízo de ‘Não Apto’ num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte. -----

----- **6.** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Em caso de subsistir empate será o que tiver maior valoração na Entrevista de Avaliação de Competências no parâmetro Organização, Planeamento e Gestão de Projetos, caso subsista o empate, o candidato que tenha maior valoração no parâmetro Gestão do Conhecimento, seguido do parâmetro Análise Crítica e Resolução de Problemas seguido Orientação para o Serviço Público. -----

----- **7.** Exclusão e notificação de candidatos: Atendendo ao facto do Município ainda não possuir plataforma eletrónica para os procedimentos concursais de recrutamento, de acordo com o preceituado no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados

por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º e por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- **8.** A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

----- **9.** Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º e do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- **10.** A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do “Diário da República” com informação sobre a sua publicação. -----

----- **11.** Na sequência do despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz de 06 de junho de 2025, o júri deliberou unanimemente que não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, pelas quinze horas, da qual se lavra a presente ata, que por se achar conforme, vai assinada por todos os membros do Júri. -----

----- Os membros do júri: -----

----- O Presidente do Júri: \_\_\_\_\_

----- O Primeiro Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_

----- O Segundo Vogal Efetivo: \_\_\_\_\_