

## AVISO N.º 322/2023

Torna-se público que, na sequência do despacho do Presidente da Câmara, proferido em 15 de dezembro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal a seguir indicado, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos que abaixo se mencionam:

Ref. 32) – 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior (Arqueologia), com grau de complexidade 3.

1. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, ambos na sua atual redação, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, Decreto-Lei n.º 26-B/2023, de 18 setembro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

2. Para efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento internas no Município de Lagos, na área do procedimento concursal em apreço.

3. No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, nos termos do art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi consultada a CI-AMAL - Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4. Caracterização do posto de trabalho: Ao posto de trabalho a prover na categoria de Técnico Superior, compete-lhe exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica no âmbito da sua formação académica ou especialização, visando fundamentar e preparar a decisão, competindo-lhes, entre outras, as seguintes tarefas:

- Elaborar pareceres técnicos, na área da arqueologia, no âmbito das obras particulares e das obras municipais a implementar em área com presumível sensibilidade arqueológica;

- Acompanhar os trabalhos arqueológicos executados por empresas de especialidade, tanto no âmbito municipal como privado, fiscalizando que a sua execução corresponde ao estabelecido no caderno de encargos e auxiliando tecnicamente as equipas quando necessário;
- Executar ou coordenar a execução de trabalhos específicos no âmbito da arqueologia;
- Colaborar na elaboração de projetos no âmbito do Património Histórico e Cultural;
- Elaborar autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

5. Local de trabalho: Toda a área do Município de Lagos.

6. A determinação do posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é efetuada tendo como referência a 2ª posição remuneratória, nível 16, da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 1 333,35€ (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos).

7. Requisitos de admissão: só podem ser admitidos aos procedimentos concursais os indivíduos que satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1. Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2. Requisitos habilitacionais e profissionais exigidos, sem possibilidade de substituição dos requisitos habilitacionais por formação ou experiência profissional:

- Formação académica superior que habilite o concorrente a dirigir trabalhos arqueológicos (em conformidade com o disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do Artigo 4.º do Regulamento de Trabalhos Arqueológicos anexo ao Decreto-Lei n.º 164/2014, de 4 de novembro).
- Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão, apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

7.3. Podem candidatar-se aos procedimentos concursais indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

7.4. 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 Município de Lagos idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicitam os presentes procedimentos.

8. Métodos de seleção: Tal como está previsto na legislação aplicável, os métodos de seleção assumirão características diferentes consoante os candidatos não tenham vínculo de emprego estabelecido com a administração pública ou já sejam detentores de vínculo. Essas particularidades do procedimento estão descritas no ponto 8.1. e no ponto 8.2., respetivamente.

8.1. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular e Prova de Conhecimentos:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

8.1.1. Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

8.1.2. Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

Avaliação curricular (AC) = (HA x 10%) + (FP x 10%) + (EP x 30%) + (DC x 50%)

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

DC= Discussão curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas - 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas - 1,5 valores cada;

Ações de formação com duração entre 60 e 100 horas - 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

3) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

Inferior a 1 ano - 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 10 valores;

Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 14 valores;

Funções de coordenação na área do recrutamento - 20 valores

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

4) Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com critérios a seguir indicados:

Desempenho adequado - 14 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

5) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

8.1.3. Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por Grupo I – 5 questões de âmbito municipal geral (5 valores); Grupo II - 4 questões de componente técnica (10 valores) e Grupo III – 1 questão de componente técnica de desenvolvimento (5 valores), num total de 20 valores, de acordo com o seguinte programa:

Legislação de âmbito geral: i) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (a conjugar com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) ambas na sua atual redação; ii) Regime Jurídico das Autarquias Locais - aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação em vigor; iii) Código do Procedimento Administrativo - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação em vigor.

Legislação /Regulamentos específicos: i) Lei-Quadro dos Museus Portugueses - Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto, na redação em vigor; ii) Lei de Bases do Património Cultural - Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, na redação em vigor: Estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural; iii) Lei nº 121/99, de 20 de agosto - Utilização de detetores de metais; iv) Decreto-lei n.º 164/2014, de 4 de novembro - Regulamento de Trabalhos Arqueológicos,

em vigor desde 11 de novembro de 2014; v) Decreto-Lei n.º 140/2009 de 15 de junho - Regime Jurídico dos Estudos, Projetos, Relatórios, Obras de intervenção sobre bens culturais; vi) Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro - 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 (com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 115/2011, de 5 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 265/2012, de 28 de dezembro); vii) Decreto-Lei n.º 164/97, de 27 de junho - Trabalhos arqueológicos subaquáticos; viii) Resolução da Assembleia da República n.º 71/97 - Convenção Europeia para a Protecção do Património Arqueológico (Revista) - Convenção de Malta (Conselho da Europa, 1992); ix) Resolução da Assembleia da República n.º 51/2006 - Convenção para a Protecção do Património Cultural Subaquático (UNESCO, 2001); x) Regulamento n.º 66/2007, Diário da República, 2.ª Série, n.º 83, de 30 de abril - Regulamento Municipal de Urbanização, Edificação, Taxas e Compensações Urbanísticas (RMUE) do Município de Lagos, na sua redação atual, com as alterações introduzidas pelo Aviso n.º 6561/2015, Diário da República, n.º 113, 2.ª Série, de 12 de junho; xi) Aviso n.º 9904/2015, Diário da República, 2.ª Série, n.º 169, de 31 de agosto – Plano Diretor Municipal (PDM) de Lagos; xii) Aviso n.º 12953/2012, Diário da República, 2.ª Série, n.º 188, de 27 de setembro – Plano de Urbanização de Lagos (Revisão).

Referências Bibliográficas: i) Custódio, J., ed., (2010) – 100 Anos de Património: Memória e Identidade. Portugal 1910-2010. Lisboa: IGESPAR, IP; ii) Lopes, F. (2012) – Património Arquitetónico e Arqueológico: noção e normas de proteção. Casal de Cambra: Caleidoscópio; iii) Lopes, F.; Correia, M. B. (2004) – Património Arquitectónico e Arqueológico: Cartas, Recomendações e Convenções Internacionais. Lisboa: Livros Horizonte; iv) Morán, E.; Parreira, R. (2010) – Arqueologia Urbana em Lagos: uma década de actividade. «Xelb», Silves, 10, p. 899-917; v) Parreira, R. (2011) – Em torno do Património Cultural. In: Oliveira, L. F.; Bernardes, J. P.; Tavares, M., ed., «A Cultura em Conferência». Faro: Universidade do Algarve / Direção Regional de Cultura do Algarve, p. 125-155; vi) Portas, N. (1983) – Conservar Renovando ou Recuperar Revitalizando. Coimbra: Museu Nacional de Machado de Castro.

8.2. Aos candidatos que a seguir se indicam serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento será publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Prova de Conhecimentos.

8.2.1. Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho (critérios de apreciação e de ponderação descritos no ponto 8.1.1), exceto no que se refere à discussão curricular, que não será aplicada a estes candidatos. Nesses termos, a fórmula de classificação da Avaliação Curricular a aplicar a detentores de vínculo de emprego público será a seguinte:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 30\%) + (\text{EP} \times 50\%) + (\text{AD} \times 10\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

8.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Entrevista de avaliação de competências (EAC): visa obter 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 seguinte perfil de competências:

Orientação para resultados;

Análise da informação e sentido crítico;

Inovação e qualidade;

Trabalho de equipa e cooperação.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, numa escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de avaliação de competências: 1 hora e 30 minutos.

8.3. Sistema de Classificação Final: A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

8.3.1. Para os candidatos referidos no ponto 8.1 a fórmula será:  $OF = AP: Apto/Não Apto; (AC \times 40\%) + (PC \times 60\%);$

8.3.2. Para os candidatos mencionados no ponto 8.2 a fórmula será:  $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%).$

Legenda: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; AP = Avaliação Psicológica; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

8.4. Orientações comuns a aplicar na seleção: Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

2.º Residência na área do município.

9. O recrutamento efetuar-se-á por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme o disposto na alínea d) do n.º 1 do art.º 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

10. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei nº 29/2001, estabelece-se a seguinte quota de emprego para pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %: Candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11. Formalização das candidaturas:

11.1. As candidaturas deverão ser formalizadas por meios eletrónicos, nos serviços *online* do Município de Lagos, disponíveis em <https://servicosonline.cm-lagos.pt/> (será necessário proceder ao registo prévio).

Na submissão da candidatura o formulário disponibilizado será acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

11.1.1. Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a cada procedimento concursal, referidos no ponto 7.1. do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 8. do formulário de candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

11.1.2. Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 7.2. do presente aviso.

11.1.3. *Curriculum vitae* detalhado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas e/ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração, e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das ações de formação finalizadas (cursos e seminários) indicando a respetiva duração, datas de realização e entidades promotoras, juntando fotocópias dos comprovativos da formação e da experiência profissional, sob pena de não serem considerados na Avaliação Curricular.

11.1.4. Os candidatos com vínculo à função pública deverão anexar declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontrem vinculados, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e descrição das atividades atualmente exercidas e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida à data de apresentação da candidatura;
- d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

12. Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

13. Os Júris dos procedimentos concursais e de avaliação do período experimental terão a seguinte constituição: Membros efetivos: Presidente: Chefe da Divisão de Museus e Bens Culturais, em regime de substituição, María Elena Morán Hernández; 1.ª Vogal: Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2ª vogal: Técnica Superior Catarina Susana Antunes

Alves. Membros suplentes: Técnicas Superiores Patrícia Fátima Martins de Jesus Palma e Nídia Cristina Tomé dos Santos.

14. Cabe ao Júri de cada procedimento concursal decidir das fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação, bem como a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

15. Os resultados obtidos em cada método de seleção, bem como a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão afixados nos Paços do Concelho Séc. XXI - Praça do Município, 8600-293 Lagos, e disponibilizados em <https://www.cm-lagos.pt/balcao-virtual/concursos-publicos/recursos-humanos>.

16. Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

Lagos, 19 de dezembro de 2023.

No uso de competência delegada,

A Vereadora,



Sara Maria Horta Nogueira Coelho