

AVISO INTEGRAL
OE202009/0055

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral do Património Cultural, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o desempenho de funções na área da Paleobotânica, no Laboratório de Arqueociências.

1 – Nos termos do disposto nos n.os 1 e 4 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho de 26 de julho de 2019, do Subdiretor-Geral do Património Cultural, Arq.to João Carlos dos Santos, autorizado pelo Despacho n.º 287/2020/MEF, de S. Ex.ª, o então Ministro de Estado e das Finanças, Doutor Mário Centeno, em 28 de abril de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente Aviso, procedimento concursal comum para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Direção-Geral do Património Cultural, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 – O presente procedimento concursal regula-se pelo disposto no Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual; pela Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), na sua redação atual; pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria) e pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro (que aprovou a tabela remuneratória única).

3 – Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do Regime da Valorização Profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, foi solicitado à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas - INA, enquanto entidade gestora da valorização profissional, a verificação da existência de trabalhadores em valorização profissional aptos a suprir a necessidade identificada, tendo sido emitida a declaração prevista no n.º 5 do artigo 34.º do referido Regime, referindo a inexistência de trabalhadores com o perfil pretendido.

4 – Número de postos de trabalho a ocupar: O procedimento concursal visa o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para o exercício de funções na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na área da Paleobotânica.

5 – Local de Trabalho: Direção-Geral do Património Cultural, Palácio Nacional da Ajuda, 1349-021 Lisboa.

6 – Caracterização do posto de trabalho: Exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, com grau de complexidade 3, tal como descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, nomeadamente:

a) Atualizar, classificar, organizar e divulgar as Coleções de Referência (Carpoteca, Palinoteca, Xiloteca) de micro e macro-restos botânicos (carvões, pólen, palinomorfos não polínicos, sementes), gerindo os equipamentos de apoio à investigação paleobotânica;

b) Manter e implementar redes de contacto nacionais e internacionais visando a aquisição e o intercâmbio de espécimes botânicos que possam integrar as Coleções de Referência;

c) Avaliar no terreno, nomeadamente em contextos de natureza arqueológica, situações relacionadas com a identificação de restos botânicos, procedendo à sua recolha e acondicionamento para posterior análise e estudo;

d) Analisar, estudar e interpretar os restos botânicos recuperados em contextos arqueológicos e em ambientes deposicionais naturais;

e) Publicar os resultados das análises e estudos referidos na alínea d) em diferentes meios de divulgação nacionais e internacionais (Relatórios, Revistas, Trabalhos Monográficos, Congressos /Conferências/Seminários, Ações de formação e de divulgação, etc.).

7 – Posicionamento remuneratório: Em cumprimento do n.º 2 do Despacho n.º 287/2020/MEF, é estabelecida como posição remuneratória de referência, a 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de técnico superior, a que corresponde o nível 15 da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

8 – Requisitos de admissão:

8.1 - Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções, nomeadamente:

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 – O recrutamento é destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

8.3 – De acordo com a alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, 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 da Direção-Geral do Património Cultural idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Nível habilitacional: O(a) candidato(a) deverá estar habilitado(a) com o grau de licenciatura na área de História e Arqueologia, nomeadamente em História (variante Arqueologia), Arqueologia, Licenciatura pós-Bolonha (com um mínimo de 120 créditos curriculares na área da Arqueologia) ou Biologia, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.1 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

10 – Perfil valorizado: Será valorizada a experiência profissional comprovada na coordenação de projetos de investigação na área da Paleobotânica, apresentação dos resultados das investigações paleobotânicas em diferentes meios de divulgação nacional e internacional ou organização de eventos científicos.

11 – Forma e prazo para apresentação de candidatura:

11.1 – A apresentação de candidatura deverá ser formalizada, obrigatoriamente, em suporte de papel, nos termos dos artigos 104.º e seguintes do CPA, através de formulário de candidatura, preenchido de forma legível e devidamente assinado, disponível na página eletrónica da Direção-Geral do Património Cultural, em www.patrimoniocultural.gov.pt, devendo os candidatos identificar no referido formulário o número de aviso publicado na Bolsa de Emprego Público a que se candidata, sob pena de exclusão.

11.2 – O formulário de candidatura deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado pelo(a) candidato(a);

b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

c) Fotocópia legível dos certificados das ações de formação profissional relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, com indicação da sua duração;

d) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem, atualizada (com data posterior à do presente procedimento concursal), que comprove a categoria e carreira em que se encontra integrado, a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, posição e nível remuneratórios, bem como a avaliação de desempenho (menção qualitativa e quantitativa obtida) relativa ao três últimos períodos avaliativos, ou sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação nesse(s) período(s), se aplicável;

e) Declaração emitida e autenticada pelo serviço onde o(a) candidato(a) exerce funções ou de origem, com data posterior à do presente procedimento concursal, com a descrição do conteúdo funcional, em que constem as atividades que se encontra a desenvolver e o grau de complexidade das mesmas, se aplicável.

11.3 — O prazo para a apresentação da candidatura é de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data de publicação do presente Aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11.4 — A candidatura, constituída pelo formulário, acompanhado dos documentos referidos no ponto 11.2, deve ser enviada através de carta registada com aviso de receção, endereçada à Direção-Geral do Património Cultural, sita no Palácio Nacional da Ajuda, 1349-021 Lisboa, valendo a data aposta no registo como data de envio para efeitos de cumprimento do prazo referido no ponto anterior ou ser entregue pessoalmente no Setor de Expediente e Arquivo, na mesma morada, Ala Norte, durante o horário normal de funcionamento (das 9:00h às 12:30h a das 14:00h às 17:30h).

11.5 — Nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação.

11.6 — Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações, bem como a apresentação de documentos comprovativos de factos referidos no currículo que possam relevar para apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

11.7 — A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal, conforme estipulado no n.º 11 do artigo 20.º da Portaria.

12 – Métodos de Seleção:

12.1 - Nos termos do disposto do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

a) Métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);

b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

12.2 - Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados serão:

a) Métodos de seleção obrigatórios: avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC);

b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

12.3 – 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

12.3.1 – A prova de conhecimentos, com duração máxima de 90 minutos, será de natureza teórica, revestindo forma escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual, com possibilidade de consulta, incidindo sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas a que se reporta a legislação e bibliografia mencionada no ponto seguinte, incluindo as alterações legislativas que sobre a legislação tenha recaído e ou venha a recair até à data da realização da prova.

12.3.2 – A prova de conhecimentos incidirá sobre a seguinte legislação e bibliografia:

- Decreto-Lei n.º 115/2012, de 25 de maio - Lei Orgânica da DGPC;
- Portaria n.º 223/2012, de 24 de julho, alterada e republicada pela Portaria n.º 263/2019, de 26 de agosto Estrutura nuclear da DGPC;

- Despacho n.º 11142/2012, de 16 de agosto, alterado pelo Despacho n.º 2952/2018. De 22 de março - Unidades orgânicas flexíveis da DGPC;
 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - aprova o Código do Trabalho;
 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública – SIADAP;
 - Braadbaart, F., 2008. Carbonisation and morphological changes in modern dehusked and husked *Triticum dicoccum* and *Triticum aestivum* grains, *Vegetation History and Archaeobotany* 17, p.155-166.
 - Buxó, R., 1997. *Arqueología de las Plantas*, Crítica, Barcelona;
 - Buxó, R., Piqué, R. (Ed.), *La recogida de muestras en arqueobotánica: objetivos y propuestas metodológicas: la gestión de los recursos vegetales y la transformación del paleopaisaje en el Mediterráneo occidental*, Museu d'Arqueologia de Catalunya, Barcelona;
 - Buxó, R., Piqué, R., 2008. *Arqueobotánica. Los usos de las plantas en la península Ibérica*, Ariel, Barcelona;
 - Fægri, K., Kaland, P.E., Krzywinski, K., 1989. *Textbook of Pollen Analysis*. 4.a ed. John Wiley and Sons, Chichester;
 - Figueiral, I., Mosbrugger, V., 2000. A review of charcoal analysis as a tool for assessing Quaternary and Tertiary environments: achievements and limits, *Palaeogeography, Palaeoclimatology, Palaeoecology* 164, p.397-407;
 - Mateus, J.E., 1989. Pollen morphology of Portuguese Ericales. *Revista de Biologia* 14, p.135-208.
 - Mateus, J.E., Queiroz, P.F., 1993. Os estudos da vegetação Quaternária em Portugal: contextos, balanços e perspectivas. Edições Colibri, Lisboa, p.105-131;
 - Mateus, J.E., Queiroz, P.F., van Leeuwarden, W., 2003. O Laboratório de Paleoeologia e Arqueobotânica — uma visita guiada aos seus programas, linhas de trabalho e perspectivas, in: Mateus, J.E., Moreno-Garcia, M. (Eds.), *Paleoecologia Humana e Arqueociências. Um programa multidisciplinar para a arqueologia sob a tutela da Cultura*. IPA, Lisboa, p.106-188;
 - Moore, P.D., Webb, J.A., Collinson, M.E. 1991. *Pollen analysis*. 2.a ed. Blackwell scientific publications, Oxford;
 - Queiroz, P.F., van der Burgh, J., 1989. Wood Anatomy of Iberian Ericales. *Revista de Biologia* 14, p.95-134;
 - Schweingruber, F. H., Börner, A., Schulze, E.-D., 2008. *Atlas of Woody Plant Stems. Evolution, Structure and Environmental Modifications*. Springer, Berlin;
 - Théry-Parisot, I., Chabal, L., Chrzavzez, J., 2010. Anthracology and taphonomy, from wood gathering to charcoal analysis. A review of the taphonomic processes modifying charcoal assemblages, in archaeological contexts, *Palaeogeography, Palaeoclimatology, Palaeoecology* 291, p.142-153;
 - Théry-Parisot, I., Aureade, H., Chrzavzez, J., 2016. Contribuição da experimentação à compreensão das práticas sociais em antracologia: gestão e uso da lenha em sociedades pré-históricas. *Cadernos do Lepaarq, Brasil*, Vol. XIII | n.º25 | 2016 | ISSN 2316 8412;
 - Fuller, D., Stevens, C., McClatchie, M. (2014) Routine activities, tertiary refuse, and Labor organization. Social inferences from everyday archaeobotany, in: Madella, M., Lancelotti, C., Savard, M. (Eds.), *Ancient plants and people: contemporary trends in archaeobotany*. University of Arizona Press, 174–217.
- 12.4 - Avaliação psicológica (AP): visa avaliar 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.
- 12.5 - 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.
- 12.6 - Avaliação curricular (AC): A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos face às tarefas descritas no ponto 6 do presente Aviso, designadamente:
- a) Habilitação académica;
 - b) Formação profissional, relevando a relacionada diretamente com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
 - c) Experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;
 - d) A avaliação de desempenho relativa aos três últimos períodos avaliativos, em que cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, se aplicável.

12.7 - Entrevista de avaliação de competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

12.8 - Valoração dos métodos de seleção:

a) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia, caso exista, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

c) A entrevista profissional de seleção 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;

d) A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

e) A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.9 – Nos termos do n.º 9 do artigo 9.º da Portaria, cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

13 – Composição do júri:

Presidente – Marina de Araújo Igreja, técnica Superior do Departamento de Estudos, Projetos, Obras e Fiscalização;

1.º Vogal efetivo – David Miguel da Silveira Gonçalves, técnico superior do Departamento de Estudos, Projetos, Obras e Fiscalização;

2.º Vogal efetivo – Maria do Céu Mendes Boavida – Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Expediente e Arquivo;

1.º Vogal suplente – António Pedro Martins da Mota Batarda Fernandes, Chefe da Divisão de Inventariação, Estudo e Salvaguarda do Património Arqueológico;

2.º Vogal suplente – Lina Paula Rodrigues Marques Afonso, técnica superior da Divisão de Recursos Humanos, Expediente e Arquivo.

13.1 O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

14 – Notificação e exclusão dos candidatos:

14.1 – Nos termos do artigo 10.º da Portaria, as notificações a efetuar aos candidatos do presente procedimento serão feitas, preferencialmente, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico, indicado pelo (a) candidato(a) no formulário de candidatura.

15 – 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 da Direção-Geral do Património Cultural e disponibilizada na sua página eletrónica, em <http://www.patrimoniocultural.gov.pt/pt/quem-somos/instrumentos-de-gestao/recursos-humanos/procedimentos-concursais/>.

16 - Classificação final:

16.1 - A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula: $CF = (PC \times 40 \%) + (AP \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$.

16.2 - Para os candidatos que se encontrem na situação descrita no ponto 12.2 do presente aviso, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula: $CF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$.

16.3 - São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o(s) método(s) seguinte(s).

16.4 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27º da Portaria.

16.5 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, 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, nos termos do diploma supra citado.

17 - Será elaborada uma lista unitária de ordenação final dos candidatos, ainda que, no procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

17.1 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, é notificada aos candidatos, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas referidas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico.

18 – Após homologação, a lista unitária de ordenação final é notificada a todos os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo por uma das formas referidas no artigo 10.º da Portaria, preferencialmente, através de comunicação para o respetivo endereço eletrónico.

18.1 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Direção-Geral do Património Cultural e disponibilizada na sua página eletrónica, em www.patrimoniocultural.gov.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

19 – 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 do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, sendo garantida a privacidade dos elementos e resultados da avaliação psicológica, nos termos da alínea b) do n.º 2, do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

20 – Reservas de recrutamento: Nos termos dos n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, o presente procedimento permitirá a constituição de uma reserva de recrutamento, válida pelo período de 18 meses após a homologação da lista unitária de ordenação final.

21 – 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 discriminação”.

22 — Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente Aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt, e na página eletrónica da Direção-Geral do Património Cultural.