



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 3 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ATIVIDADE – LIMPEZA DAS INSTALAÇÕES

Aos vinte e sete dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas, na sala de reuniões do Departamento de Administração Geral e Financeira do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido:

Presidente: Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira.

Vogais efetivas: Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Sílvia Brigitte Amaral Gomes Magalhães, Técnica Superior, área de atividade - Recursos Humanos.

Vogais Suplentes: João Maria da Rocha Peixoto Cameira, Chefe da Divisão de Promoção Económica e Turismo, e Luísa Maria Parreira Barata, Técnica Superior, área de atividade – Jurídica.

Secretariou a reunião, a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: *“assegura a limpeza, a desinfeção, bem como conservação das instalações, recolha de resíduos e limpeza de contentores; auxilia na execução de cargas e descargas; realiza tarefas de arrumação e distribuição; executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual, exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, iniciativas ou ações decididas no âmbito das atribuições e competências do Município.”*

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Primeiro:

Legislação Aplicável

Nos termos do artigo 44.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, que regulamenta a tramitação de procedimento concursal de recrutamento, é revogada a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada na Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, produzindo esta efeitos a 1 de outubro de 2022.

Mais se acrescenta que no n.º 1 do artigo 43.º da Portaria, a mesma aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor. Assim, o presente procedimento concursal será tramitado ao abrigo da Portaria.

Sofia
Bm.
Sf.
Kudilobona



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Segundo:

Métodos de Seleção e Utilização Faseada

Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 17.º da Portaria, a utilizar no presente concurso são os seguintes:

2.1. Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

2.2. Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **20 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, até à satisfação das necessidades.

Terceiro:

Avaliação Curricular

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que: **As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	20 Valores

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 10 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas	20 Valores

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

3
Bhm

38
Luis Albuquerque



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Experiência Profissional: Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional dos postos de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 4 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Quarto:

Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F)/6$$

A. Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados.
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

S. Afonso
4
Bm.
28
Leandro Gomes



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
2. Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
3. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2. Trabalha com pessoas com diferentes características.
3. Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
4. Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

E. Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4. Aceita as críticas e contrariedades.

F: Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

Stofueir
5
Blm
New IDGOMY



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade.
3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Tolerância à pressão e contrariedades";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Organização e Método de Trabalho".

Quinto:

Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza oral e prática e é estruturada em duas partes:

- Parte I - conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública; e,
- Parte II - conhecimentos profissionais inerentes às áreas de atuação objeto do presente procedimento e capacidade de aplicação dos mesmos a situações concretas no exercício de determinada função (ato de higienização/limpeza e desinfecção, a realizar nas instalações Municipais).

Para a sua realização não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

Stefano
6
Bm-
fy
Audiasborg



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Sexto:

Avaliação Psicológica

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. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Sétimo:

Ordenação Final

7.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (60AC + 40EAC)/100$$

ou

$$OF = (60PC + 40EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

7.2. Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa:

7.2.1. Prova de Conhecimentos (PC), na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

7.2.2. Avaliação Psicológica (AP), avaliada com a menção classificativa de *Apto*.

Oitavo:

Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sforuim

7

Bm -

sf
Audiência



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Nono:

Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente, *Silvia Faria dos Santos Couto Gonçalves Nogueira*

A Vogal, *Branca Flor Cardoso Lopes Almeida*

A Vogal, *Silvia Brígida Amaral Gomes Magalhães*

A Secretária, *Fátima da Conceição Oliveira Pinheiro Gomes*