



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - ÁREA DE ATIVIDADE – ARQUITETURA

ATA N.º 1

-----Aos onze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dezassete horas e trinta minutos, reuniu on-line o júri do procedimento concursal supra referido, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Bragança, tomada em sua reunião ordinária realizada no dia 14 de março de 2022.-----

-----Estiveram presentes o Presidente do júri, António Manuel Cardoso Geada, Técnico Superior Arquiteto da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte e as vogais efetivas Patrícia Alexandra da Costa Serra, Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município da Trofa, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Margarida Mesquita Guimarães, Técnica Superior do Município do Porto a exercer funções de Coordenadora de 1.º Grau na Porto Vivo SRU – Sociedade de Reabilitação Urbana.-----

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

-----**A presente reunião teve como objetivos:**-----

-----Tomar as decisões necessárias no que se refere à fixação dos parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção e ordenação final dos candidatos, a aplicar no presente concurso;-----

-----Elaborar o respetivo aviso e proceder à sua publicitação.-----

-----**PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO, A SUA PONDERAÇÃO, A GRELHA CLASSIFICATIVA E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DE CADA MÉTODO DE SELEÇÃO E ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS**-----

-----1 – Os métodos de seleção eliminatórios de “*per si*” de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e alínea a) do n.º 1 e n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a utilizar no presente concurso são os seguintes:-----

-----Prova de conhecimentos de natureza teórica (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações, eliminatórios de “*per si*”:-----

-----a) Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC) — Ponderação de 40%;-----

-----b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 30%;-----

-----c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30%.-----

-----Valoração Final (VF) — Resulta da seguinte expressão:-----

-----**VF=(40xPC+30xAP+30xEPS) /100**-----

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

-----VF = Valoração Final;-----

-----PC = Prova de Conhecimentos de natureza teórica;-----

-----AP = Avaliação Psicológica; e,-----

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

-----**1.1 – Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos** — A prova individual de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais dos candidatos necessários ao exercício da função caracterizadora do posto de trabalho a concurso. Terá a forma escrita, e será constituída por questões de resposta múltipla e uma questão aberta, todas com fundamentação, tendo a duração de 90 minutos e versando sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente bibliografia:-----

-----**1.1.1 – Temáticas da prova de conhecimentos:**-----

-----**Legislação geral, todos na redação atual:**-----

- Regime jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 136/2014, de 9 de setembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 46-A/2014, de 10 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 97/2017, de 10 de Agosto, alterado pela Lei n.º 79/2017, de 18 de agosto, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 121/2018, de 28 de dezembro, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 66/2019, de 21 de maio;
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382, de 07 de agosto de 1951, alterado pelo Decreto-Lei n.º 38888, de 29 de Agosto de 1952, pelo Decreto-Lei n.º 44 258, de 31 de Março de 1962, pelo Decreto-Lei n.º 45 027, de 13 de Maio de 1963, pelo Decreto-Lei n.º 650/75, de 18 de Novembro, pelo Decreto-Lei n.º 43/82 de 8 de Fevereiro; pelo Decreto-Lei n.º 463/85 de 4 de Novembro, pelo Decreto-Lei n.º 172-H/86 de 30 de Junho; pelo Decreto-Lei n.º 64/90 de 21 de Fevereiro, pelo Decreto-Lei n.º 61/93 de 3 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 409/98, de 23 de Dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 410/98, de 23 de Dezembro; 414/98 de 31 de Dezembro; 177/2001 de 4 de Junho; 290/2007, de 17 de Agosto; 50/2008, de 19 de Março; 220/2008, de 12 de Novembro;
- Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro;
- Código Regulamentar do Município de Bragança, Parte B;
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Regime Jurídico da Reabilitação Urbana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro;

- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e habitacionais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto.

-----**1.2 – Avaliação psicológica** — A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

-----Este método será realizado numa única fase.-----

-----A valoração deste método de seleção, será nos termos da legislação em vigor.-----

-----Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e dos resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo-----

-----**2 – Métodos de Seleção e Critérios Específicos** — Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, eliminatórios de “*per si*”:---

-----a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 40%;-----

-----b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30%;-----

-----c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30%.-----

-----Valoração final - Resulta da seguinte expressão:-----

----- **$VF=(40xAC+30xEAC+30xEPS) /100$** -----

-----**2.1 – Avaliação curricular** — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.-----

-----Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros:-----

-----a) Habilitações Académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e Profissionais (HAP), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AVD).-----

-----A nota final da avaliação curricular será obtida por aplicação da seguinte fórmula:-----

----- **$AC=(HAP+FP+EP+AVD)/4$** -----

-----Sendo:-----

-----HAP=Habilitações académicas e profissionais exigidas no ponto 11.2 do aviso de abertura do procedimento – 12 valores; licenciatura pós-Bolonha – 14 valores; mestrado pós-Bolonha – 16 valores; mestrado – 18 valores; doutoramento – 20 valores. -----

-----Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. -----

-----FP=Formação Profissional (máximo de 20 valores): -----

-----a) Com duração entre 0 – 14 horas: 1,00 valores; -----

-----b) Com duração entre 15 – 35 horas: 2,00 valores; -----

-----c) Com duração entre 36 – 140 horas: 3,00 valores; -----

-----d) Com duração de mais de 140 horas: 4,00 valores. -----

-----Neste parâmetro, serão considerados os cursos de formação aplicáveis à área de atividade específica, que caracteriza o posto de trabalho, para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados. -----

-----EP=Experiência Profissional: -----

-----Reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o presente procedimento concursal: -----

-----a) Até 12 meses - 05 valores; -----

-----b) Mais de 12 meses ≤ 24 meses - 10 valores; -----

-----c) Mais de 24 meses ≤ 36 meses - 15 valores; -----

-----d) Mais de 36 meses - 20 valores. -----

-----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira/categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. -----

-----AVD=Avaliação de Desempenho relativo ao último biénio: -----

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro: -----

-----a) Desempenho Excelente: 20 valores; -----

-----b) Desempenho Relevante: 18 valores; -----

-----c) Desempenho Adequado: 14 valores; -----

-----d) Desempenho Inadequado: 08 valores. -----

----- Os candidatos sem avaliação, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuem a avaliação de desempenho relativa no último biénio, ser-lhe á atribuída a classificação de 10 valores. -----

-----**2.2 – Entrevista de avaliação de competências (EAC)** — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:-----

-----Orientação para Resultados;-----

-----Planeamento e Organização;-----

-----Análise da Informação e Sentido Crítico;-----

-----Conhecimentos Especializados e Experiência;-----

-----Iniciativa e Autonomia;-----

-----Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;-----

-----Relacionamento Interpessoal;-----

-----Trabalho de Equipa e Cooperação;-----

-----Tolerância à Pressão e Contrariedades.-----

-----2.2.1 – O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

Nível classificativo	N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 9 competências
16 – Bom	De 7 a 8 competências
12 – Suficiente	De 4 a 6 competências
08 – Reduzido	De 2 a 3 competências
04 - Insuficiente	0 a 1 competência

-----3 – **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

-----**EPS=IMP+SC+CEFV+CPT**-----

-----Cada fator (IMP + SC + CEFV + CPT) será avaliado, de acordo com o seguinte:-----

-----**IMP** – Interesse e motivação profissional;-----

-----**SC** – Sentido crítico;-----

-----**CEFV** – Capacidade de expressão e fluência verbal;-----

-----**CPT** – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função;-----

-----**IMP** – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato.---

-----Revelou elevado interesse e motivação profissional – 20 valores;-----

-----Revelou bom interesse e motivação profissional – 16 valores;-----

-----Revelou suficiente interesse e motivação profissional – 12 valores;-----

-----Revelou reduzido interesse e motivação profissional – 8 valores;-----

-----Revelou insuficiente interesse e motivação profissional – 4 valores. -----

-----**SC** – Sentido Crítico: Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral: -----

-----Revelou elevado sentido crítico – 20 valores;-----

-----Revelou bom sentido crítico – 16 valores;-----

-----Revelou suficiente sentido crítico – 12 valores;-----

-----Revelou reduzido sentido crítico – 8 valores;-----

-----Revelou insuficiente sentido crítico – 4 valores.-----

-----**CEFV** – Capacidade de expressão e fluência verbal: Neste item avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. -----

-----Revelou elevada capacidade de expressão e fluência verbal – 20 valores;-----

-----Revelou boa capacidade de expressão e fluência verbal – 16 valores;-----

-----Revelou suficiente capacidade de expressão e fluência verbal – 12 valores;-----

-----Revelou reduzida capacidade de expressão e fluência verbal – 8 valores;-----

-----Revelou insuficiente capacidade de expressão e fluência verbal – 4 valores.-----

-----**CPT** – Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função: Considerar-se-á neste item o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos. -----

-----Revelou elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 20 valores;-----

-----Revelou bom conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 16 valores;-----

-----Revelou suficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 12 valores;-----

-----Revelou reduzido conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 8 valores;-----

-----Revelou insuficiente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função – 4 valores.-----

-----O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----**4** – Os métodos de seleção serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, ao abrigo do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

-----**5** - Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção que lhes for aplicado consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo valorizado o método seguinte. -----

-----**6** - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.-----

-----**7** - Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efetuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 27.º da Portaria



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

-----8 - A aplicação dos métodos de seleção, bem como a ordenação final dos candidatos terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência. -----

-----**AVISO, SUA PUBLICITAÇÃO E REQUERIMENTO**-----

-----9 - O júri decidiu, por unanimidade, proceder à publicitação do procedimento, tendo em atenção o estabelecido no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aprovando o respetivo aviso, por extrato e aviso integral, que ficam anexos à presente ata e passarão a fazer parte integrante da mesma para produzir todos os efeitos legais.-----

-----10 – Decidiu, ainda, por unanimidade, e no que se refere à publicitação em jornal de expansão nacional, por extrato, utilizar para o efeito o “Jornal de Notícias”, considerando a prática utilizada pelos serviços. -----

-----11 - O júri deliberou que o Serviço de Recursos Humanos efetuará, aos candidatos, as comunicações/notificações devidas. -----

-----Não havendo mais assuntos a tratar, o 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 por todos os membros do júri, por recurso à assinatura eletrónica.-----

O Presidente,

A Vogal,

A Vogal,