



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 2 POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE FISCAL, DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

ATA N.º 1

----- 1 – Aos nove dias do mês de dezembro de 2020, pelas 10:30 horas na sala de reuniões do Departamento de Serviços e Obras Municipais do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Bragança, tomada em sua reunião ordinária realizada no dia 26 de outubro.-----

----- Estiveram presentes o Presidente do júri Vitor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais e os vogais efetivos Rui Manuel Gonçalves Martins, Chefe de Divisão de Urbanismo e João Maria da Rocha Peixoto Cameira, Chefe da Divisão de Promoção Económica e Turismo-----

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

----- 2 – A presente reunião teve como objetivo:-----

----- 2.1 – 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.-----

----- 2.2 – 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

----- 3 – Os métodos de seleção eliminatórios de “*per si*” de acordo com o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e 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 35 %;-----

b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 35 %;-----

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

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

OF = (40PC + 30AP + 30EPS) / 100

VR
Rep
m
João Peixoto



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Em que:

OF = Valoração Final; -----

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

AP = Avaliação Psicológica; e -----

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

3.1 – Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — A prova individual de conhecimentos é escrita de natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função, é de realização individual, com consulta, efetuada em suporte de papel, constituída por duas partes, com a duração de 90 minutos, com mais 30 minutos de tolerância.-----

3.1.1 – Os candidatos que compareçam à PC com um atraso superior a 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção, considerando-se como não comparência à realização deste método de seleção.-----

3.1.2 – Temáticas da prova de conhecimentos:-----

Legislação geral:

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;
- 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;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2019.

Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua atual redação (Regime de acesso e de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa "Licenciamento Zero");
- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação (RJACSR - Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração);
- Decreto- Lei n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação (Sistema Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios);
- Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto (Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais);
- Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de Março (regime das operações de gestão de resíduos de construção e demolição);

[Handwritten signatures and initials]
2 *[Handwritten signature]*



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação (RJUE – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação);

- Decreto-Lei n.º 38 382, de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação (Regime Geral de Edificação e da Urbanização).

3.2 – 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 composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo cada fase caráter eliminatório: -----

----- 1.ª Fase – Bateria de Psicométricos, sendo valorado com as menções apto e não apto. ---

----- 2.ª Fase – Entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamentos dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. -----

----- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Elevado – 20 valores (17 a 20);

Bom – 16 valores (14 a 16);

Suficiente – 12 valores (10 a 13);

Reduzido - 8 valores (05 a 09);

Insuficiente – 4 valores (0 a 04).

----- 4 – 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: -----

$$OF = (40AC + 30EAC + 30EPS) / 100$$

----- 4.1 – 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: -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

----- 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 10.2 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. -----

- Até 12 meses (inclusive) - 12 valores;
- 12 meses a 24 meses (inclusive) - 16 valores;
- Mais de 24 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: Desempenho Excelente 20 valores; Desempenho Relevante: 19 valores; Desempenho Adequado: 18 valores; Desempenho Inadequado: 08 valores. -----

----- Os candidatos sem avaliação, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10 valores. -----

----- 4.2 – Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre

15
R4
mu
Avaliação



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- 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.

----- 4.2.1 – 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
8 – Reduzido	De 2 a 3 competências
4 - Insuficiente	0 a 1 competência

----- 5 – 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.-----

5
Bel
me
Kedistov



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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. -----

----- 6 – De acordo com o Despacho do Ex.mo Sr. Presidente da Câmara Municipal, de 04 de dezembro de 2020, considerando razões de celeridade, caso o número de candidatos admitidos seja superior a 100, e de forma a não causar prejuízo à normal atividade dos serviços, os métodos de seleção serão realizados de forma faseada (artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril). -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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

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

----- 9 – 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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 10 – 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. -----

-----11 – O júri, decidiu, por unanimidade, para a realização do método de seleção obrigatório, **“Avaliação Psicológica”**, dar cumprimento ao previsto na alínea b), do n.º 1 do artigo 5.º, conjugado com a alínea i), do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

AVISO/ SUA PUBLICITAÇÃO E REQUERIMENTO

----- 12 – 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, aprovando o respetivo aviso que fica anexo à presente ata e passará a fazer parte integrante da mesma para produzir todos os efeitos legais. -----

----- 13 – 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.-----

----- 14 – O Júri deliberou que o Serviço de Recursos Humanos efetuará aos candidatos, as comunicações/notificações devidas, da forma prevista na alínea b) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Presidente do Júri a presente reunião.-----

----- Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

O Presidente,

O Vogal,

Vogal Samuel Gonçalves Martins

O Vogal,

Vogal João António

A Secretária,

Secretária Conceição Divina Pereira Gomes