



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 1 POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – NA ÁREA DE ATIVIDADE – GESTÃO PATRIMONIAL

----- Aos dois dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dezassete horas, na sala de reuniões do Departamento de Administração Geral e Financeira do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Bragança, tomada em sua reunião ordinária realizada no dia 10 de janeiro de 2022. -----

-----Estiveram presentes a Presidente do Júri, Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira, e as vogais efetivas, Paula Jacinta Antas Mourão, Chefe da Divisão de Administração Financeira, e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, em regime de substituição. --

----- Secretariou a reunião, a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, 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** -----

Sfrancu

1

Bm

Buzas

(Assinatura)



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 condicionada e resposta múltipla, com a duração máxima de 1 hora, versando sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente bibliografia:-----
-----**1.1.1 – Temáticas da prova de conhecimentos:**-----
-----Legislação geral (sempre na sua redação atualizada):-----
-----Constituição da República Portuguesa (Decreto de Aprovação da Constituição, Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10, alterada e republicada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto) – Artigos 235.º a 243.º;-----
-----Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro) – Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 67.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º, artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º;-----
-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) – Artigos 70.º a 73.º, artigos 122.º a 143.º e artigos 176.º a 193.º;-----
-----Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) – Artigos 126.º a 129.º;-----
-----Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) – Artigos 23.º a 62.º;-----
-----Autarquias Locais - Competências e Regime Jurídico (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro);-----
-----Códigos de Classificação Económica das Receitas e Despesas Públicas (Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro);-----
-----Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro);-----
-----Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho (Notas de Enquadramento ao PCM).-----
-----**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.-----

Spokun
2
Bm
Buzas
kevinston



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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).-----

-----**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:-----

Spoken
3
Bran
Luis



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 \leq 24 meses - 10 valores;-----

-----c) Mais de 24 meses \leq 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.-----

Spohrer
Bureau
4

P/m

A. P. ...



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.-----

Spoken
5
Am.
Anderson



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- 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

Sponcini
Bourão

P/m 6

António



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, 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 por todos os membros do júri e por quem a secretariou. -----

A Presidente,

Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueira

A Vogal,

Paula Jacinta Antas Mourão

A Vogal,

Branca Flor Cardoso Lopes Nogueira

A Secretária,

Maria da Conceição Pereira Dias Gomes