



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 2 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - ÁREA DE ATIVIDADE – MOTORISTA DE TRANSPORTES COLETIVOS

-----1 – Ao dia um do mês de julho de 2019, pelas 14:30 horas, no Gabinete do Diretor de Departamento de Serviços e Obras Municipais da Câmara Municipal 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 11 de junho de 2019. -----

-----Estiveram presentes o Presidente do júri Vitor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais e os Vogais Efetivos João Paulo Almeida Rodrigues, Chefe de Divisão de Logística e Mobilidade e Rui Filipe Paula Gonçalves, Encarregado Geral. -----

-----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 do 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: -----

1



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Prova de conhecimentos de natureza oral e prática (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 oral e prática (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: -----

$$VF = 35PC + 35AP + 30EPS/100$$

Em que:

VF = Valoração Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos de natureza oral e prática: -----

AP = Avaliação Psicológica; e -----

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

-----3.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — A prova individual de conhecimentos de natureza oral e prática visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessários ao exercício da função a concurso, terá a forma oral, revestindo a natureza de simulação, com a duração de 30 minutos, sendo de realização individual, consistindo na condução de autocarro, com execução de manobras operacionais e verificação dos equipamentos mecânicos e elétricos do mesmo, limpeza de veículos, e tacógrafo. -----

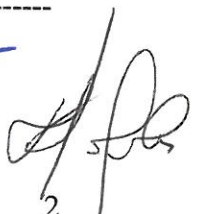
-----3.2 - Avaliação psicológica — A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

-----Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo cada fase carácter 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. -----

15



2



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 35 %;-----
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 35%;-----
- c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30 %.-----

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

$$VF = 35AC + 35EAC + 30EPS / 100$$

-----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: -----

-----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: -----

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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Sendo:

HAP = Habilitações académicas e profissionais exigidas no ponto 11.2 do aviso de abertura do procedimento – 18 valores; e habilitação académica de grau superior ao exigido – 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): -----

-----Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) – 1 valor;-----

-----Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) – 2 valores;-----

-----Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) – 3 valores;-----

-----Cursos com duração superior a cinco dias (> 35 horas) – 4 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. -----

- Menos de 6 meses - 04 valores;
- Até 12 meses - 05 valores;
- 12 meses a 24 meses - 10 valores;
- 24 meses a 36 meses -15 valores;
- 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 aos últimos 3 anos:-----

15



4



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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: 16 valores; Desempenho Adequado: 12 valores; Desempenho Inadequado: 08 valores.---
----- Os candidatos que, 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 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:-----

Competências técnicas: Orientação para o serviço público; Orientação para a segurança.

Competências pessoais: Responsabilidade e compromisso com o serviço; Relacionamento Interpessoal; Trabalho de equipa e cooperação.

Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: Conhecimentos especializados e experiência.

-----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 6 competências
16 – Bom	Em 5 competências
12 – Suficiente	Em 4 competências
8 – Reduzido	Em 2/3 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.-----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

EPS = IMP + SC + CEFV + CPT

Cada fator (IMP + SC + CEFV + CPT) será avaliado até ao máximo de 5 valores, 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 muito elevado interesse e motivação profissional – 5 valores.

Revelou elevado interesse e motivação profissional – 4 valores.

Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional – 3 valores.

Revelou escasso interesse e motivação profissional – 2 valores.

Revelou muito escasso interesse e motivação profissional – 1 valor.

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:

Demonstrou possuir um excelente sentido crítico – 5 valores.

Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 4 valores.

Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico – 3 valores.

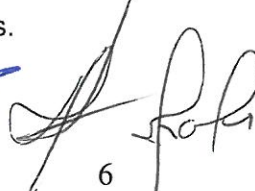
Demonstrou possuir escasso sentido crítico – 2 valores.

Demonstrou não possuir sentido crítico – 1 valor.

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 uma excelente capacidade de expressão e fluência verbal – 5 valores.

Revelou uma muito boa capacidade de expressão e fluência verbal – 4 valores.

15 
6



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal – 3 valores.

Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e fluência verbal – 2 valores.

Revelou possuir dificuldade na expressão e ausência de fluência verbal – 1 valor.

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

Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 5 valores.

Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores.

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 3 valores.

Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 2 valores.

Manifestou possuir um insatisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 1 valor.

-----6 - De acordo com o Despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 28 de junho de 2019, 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).-----

-----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.-----

 
7



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 a), 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 a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- 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.-----

O Presidente,

O Vogal,

O Vogal,

A Secretária,