



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 (GARE)**

1 - Aos 19 dias do mês de setembro de 2019, pelas 14:30 horas, no Gabinete da Chefe da Unidade de Administração Geral 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 26 de agosto de 2019.-----

----- Estiveram presentes a Presidente do júri Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Unidade de Administração Geral e os Vogais Efetivos Sandra Isabel Silva Canteiro, Técnica Superior - área de atividade – comunicação social 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 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:-----

- 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*”: -----

Bm -  
E.  
m  
Luisa



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

- 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:-----

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

Em que:

VF = 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 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:-----

3.2 – Temáticas da prova de conhecimentos:

- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- 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;
- Revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- 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 4 de setembro;
- Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro;
- Código dos Contratos Públicos (CCP) - Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto;

Pm -  
8.  
ZUC  
José Estoril





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2019.

Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 150/87, de 30 de março, estabelece as regras sobre o uso da Bandeira Nacional;

- Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto - Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português;

- Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro, aprova a Lei da Imprensa.

Bibliografia:

“Imagem e Sucesso – Guia de Protocolo para Empresas” de Isabel Amaral.

“Manual Diplomático” de José Calvet de Magalhães.

-----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.-----

-----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,

Bm -  
8.  
m  
[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

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: -----

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

Sendo:

HAP = Habilitações académicas e profissionais exigidas no ponto 11.2 do aviso de abertura do procedimento – 14 valores; licenciatura pós-Bolonha – 15 valores; licenciatura, e 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): -----

-----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. -----

Blm  
8.  
me  
Leticia 2007





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

-----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:-----

-----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.

Bm  
8.  
m  
José Augusto



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

**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
<b>20 – Elevado</b>	Nas 6 competências
<b>16 – Bom</b>	Em 5 competências
<b>12 – Suficiente</b>	Em 4 competências
<b>8 – Reduzido</b>	Em 2/3 competências
<b>4 - Insuficiente</b>	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.-----

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

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

Bhm  
S.  
Zu  
Luis irasom





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

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.-----

Bhm  
8.  
7  
[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

- 6 - De acordo com o Despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 17 de setembro 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.-----
- 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 a) do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Dlm -  
S:  
per  
10/08/2019





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- 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.-----

A Presidente, Branca Flor Caudoso Lopes Ribeiro

A Vogal, Sandra Isabel Frez Conheiro

O Vogal, João Paulo Amieiro

A Secretária, Maria do Conceição Oliveira Dias Sousa