



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 - AGENTE DE INFORMAÇÃO DE TRÁFEGO DE AERÓDROMO (AITA)

1 - Aos 18 dias do mês de março de 2019, pelas 14:30 horas, no Gabinete do Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Energia 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 28 de janeiro de 2019.-----

----- Estiveram presentes o Presidente do júri Orlando António Sousa Gomes, Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Energia e os Vogais Efetivos: Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Unidade de Administração Geral, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos 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:-----

Bm
mm
Luís Alberto



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- 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:-----

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

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,

Bm

[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

- Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2019;
- Decreto-Lei n.º 186/2007, de 10 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 55/2010, de 31 de maio;
- Circular de informação Aeronáutica (CIA) n.º 02/2015;
- Manual VFR (Aeródromo de Bragança);
- Manual do aeródromo de Bragança;
- Plano de Emergência do aeródromo de Bragança;
- Manual de organização do serviço de AFIS do aeródromo de Bragança;
- Manual de órgão do serviço de AFIS do aeródromo de Bragança.

-----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

Bm -

[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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: -----

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

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; -----

Bm

4



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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:-----

-----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



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
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.-----

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. -----

Bom

6



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. -----

B/m



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----6 - De acordo com o Despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 18 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 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. -----

Bm



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

----- 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, *Luís António Sousa*

A Vogal, *Branca Fion Landoso Lopes Ribeiro*

O Vogal, *João Paulino*

A Secretária, *Maria da Conceição Oliveira Pinheiro*