



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 TÉCNICO (TURISMO)

-----1- Aos 05 dias do mês de junho de 2020, pelas 16:30 horas, no Gabinete do Chefe da Divisão de Promoção Económica e Turismo 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 23 de março de 2020.-----

----- Estiveram presentes o Presidente do júri João Maria da Rocha Peixoto Cameira, Chefe da Divisão de Promoção Económica e Turismo e as vogais efetivas Emília de Fátima Costa Almendra, Técnica Superior - área de atividade - relações públicas, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Unidade de Administração 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 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:-----



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 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 máxima de 1 hora.-----

----- 3.2 - 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;

- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;

- 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;

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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio que aprova um conjunto de medidas de simplificação e modernização administrativa, procedendo à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 4/97, de 9 de janeiro e à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;

Bibliografia:

- Plano Estratégico Nacional do Turismo 2027;
- Consulta ao site www.cm-braganca.pt, na parte visitas.

3.3 - 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, 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”.-----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 – 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): -----

- 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:-----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 relativa 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: 16 valores; Desempenho Adequado: 12 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 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:-----

- Realização e Orientação para Resultados;
- Orientação para o Serviço Público;
- Conhecimentos e Experiência;
- Comunicação;
- Adaptação e melhoria continua;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Relacionamento Interpessoal.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 7 competências
16 – Bom	Nas 6 competências
12 – Suficiente	De 4 a 5 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.-----

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.-----



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. -----

-----6 - De acordo com o Despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 04 de junho 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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 b) 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.-----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

O Presidente, *João Gonçalves*

A Vogal, *Emília de Fátima Costa Almeneira*

A Vogal, *Bránnia Flora Candeiro Lopes Ribeiro*

A Secretária, *Maria da Conceição Oliveira Gomes*