



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 3 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – ÁREA DE ATIVIDADE – AUXILIAR DOS SERVIÇOS GERAIS (DEAS)**

----- 1 – Aos 21 dias do mês de agosto de 2020, pelas 11:00 horas, no Gabinete do Diretor de Departamento de Intervenção Social 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 27 de julho de 2020.

----- Estiveram presentes o Presidente do júri Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor de Departamento de Intervenção Social e os Vogais Efetivos Alice de Fátima Monteiro Martins, Chefe de Divisão de Cultura, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marisa Susana Fernandes Teixeira Sá Reis, Técnica Superior.-----

----- O Júri decidiu, por unanimidade, escolher a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes, para secretariar as próximas reuniões.-----

----- 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:

- 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 %.

1  
Armando José Afonso Rodrigues



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

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 – Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

----- Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, reveste a natureza teórica, a forma escrita, tem a duração de sessenta minutos, é de realização individual e constituída por questões de escolha múltipla, apenas podendo ser consultada, durante a sua realização, a bibliografia abaixo indicada, desde que não anotada nem comentada.-----

3.2 – Temas a abordar e bibliografia necessária à sua realização:-----

- a) Conhecimentos gerais ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira;
- b) Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional, designadamente: direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, conteúdo funcional da carreira de assistente operacional e tempos de não trabalho, artigos 70.º a 76.º, 85.º, 86.º, 88.º e 122.º ao 143.º, do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual;
- c) Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores (SIADAP 3), Título IV da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- d) Direitos e deveres específicos do pessoal não docente, fixados no Estatuto do Pessoal Não Docente, Capítulo II do Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho;
- e) REIS, Isabel (2010). Manual de Primeiros Socorros: situações de urgência nas escolas, jardins de infância e campos de férias. Editorial do Ministério da Educação. Lisboa. Disponível em: <https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>;
- f) Código Regulamentar do Município de Bragança, Título II - Ação Social Escolar (Regulamento n.º 700/2016, Diário da República n.º 138/2016, Série II de 2016-07-20). Disponível em: [https://www.cm-braganca.pt/uploads/document/file/3210/Codigo\\_regulamentar\\_-\\_Regulamento\\_n.\\_700-2016\\_de\\_20\\_de\\_julho.pdf](https://www.cm-braganca.pt/uploads/document/file/3210/Codigo_regulamentar_-_Regulamento_n._700-2016_de_20_de_julho.pdf);

*[Handwritten signature]*

2  
*[Handwritten signature]*





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

g) Regulamento Orgânico do Município de Bragança. Em vigor desde 1 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.cm-braganca.pt/uploads/document/file/3693/Reg-Org-Serv-Municipais.pdf>.

----- 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*”: -----

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. -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- 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):-----

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

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

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

-----Cursos com duração superior a 5 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;

- De 6 meses 12 meses - 05 valores;

- De 13 meses a 24 meses - 10 valores;

- De 25 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 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





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

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, ser-lhe-á 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 e experiência; Organização e método de trabalho.

----- 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)/4**

Cada fator (IMP + SC + CEFV + CPT) será avaliado, de acordo com o seguinte:-----

**IMP** – Interesse e motivação profissional;-----

**SC** – Sentido crítico;-----

5  
L. L.  
L. L.  
L. L.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

- 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.-----
- 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.-----

6

Adriano Sousa  
A. J. L.





MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

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

7  
A. L. S.  
A. L. S.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA  
CÂMARA MUNICIPAL

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Presidente do Júri a presente reunião.-----

----- Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.-----

O Presidente, *André João Afonso Rodrigues*

A Vogal, *Alice de Fátima Monteiro Martins*

A Vogal, *Paula Susana Fernandes Teixeira S. L.*

A Secretária, *Paula da Conceição Oliveira Pinheiro*