



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 - ÁREA DE ATIVIDADE – TOPOGRAFIA

----- 1 – Aos nove dias do mês de outubro de 2020, pelas 14:30 horas na sala de reuniões do Departamento de Serviços e Obras Municipais 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 08 de junho de 2020. -----

----- Estiveram presentes o Presidente do júri Vitor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais e os vogais efetivos Rui Manuel Gonçalves Martins, Chefe de Divisão de Urbanismo e Rafael Augusto Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras, em regime de substituição. -----

----- 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: -----

– 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 %; -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 caraterizadora 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:-----

3.1.1 – 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;
- 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.

– Legislação específica:

- Decreto-Lei 193/95, de 28 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto;
- Portaria n.º 96/2012, de 5 de abril;
- Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto;
- Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro.

3.2 – Avaliação psicológica — A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e competências

RM



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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.-----

-----Na avaliação curricular, serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 10.2 do aviso de abertura do procedimento – 12 valores; licenciatura pós-Bolonha – 14 valores; 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): -----

- 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:-----

-----Reporta-se ao desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o presente procedimento concursal. -----

- Até 12 meses (inclusive) - 12 valores;
- 12 meses a 24 meses (inclusive) - 16 valores;
- Mais de 24 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 Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de

RS
RM
4



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

04 de setembro: Desempenho Excelente 20 valores; Desempenho Relevante: 19 valores; Desempenho Adequado: 18 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:-----

- Orientação para Resultados;
- Planeamento e Organização;
- Análise da Informação e Sentido Crítico;
- Conhecimentos Especializados e Experiência;
- Iniciativa e Autonomia;
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Relacionamento Interpessoal;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Tolerância à Pressão e Contrariedades.

-----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 9 competências
16 – Bom	De 7 a 8 competências
12 – Suficiente	De 4 a 6 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.-----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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. -----

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. -----

RH

6



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 Ex.mo Sr. Presidente da Câmara Municipal, de 09 de outubro 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 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. -----

15

RM

16

7



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 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,

O Vogal,

Rui Manuel Gonçalves Martins

O Vogal,

A Secretária,

Maria da Conceição Oliveira Gomes