



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ATIVIDADE – GERONTOLOGIA.

ATA N.º 1

-----Aos nove dias do mês de julho de 2021, pelas 17:00 horas, no gabinete do Diretor do Departamento de Intervenção Social do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Bragança, tomada em sua reunião ordinária realizada no dia 24 de março de 2021. -----

-----Estiveram presentes o Presidente do Júri Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social e os vogais efetivos Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira, Técnico Superior – área de atividade – Sociologia, e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Unidade de Administração Geral. -----

-----O Júri decidiu, por unanimidade, escolher a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes, para apoiar o júri no exercício das suas funções, conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 15.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

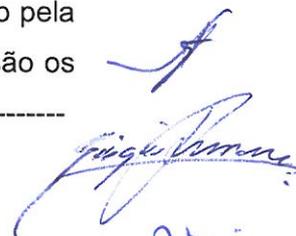
----- 1 - A presente reunião teve como objetivo: -----

----- 1.1 - 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. -----

----- 1.2 - 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

----- 2 - Os métodos de seleção eliminatórios de “*per se*” de acordo com o artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e alínea a) do n.º 1 e n.ºs 4 e 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes: -----


Bdm
Armando Rodrigues



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC) 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 70%; -----

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30%. -----

Ordenação Final (OF) — Resulta da seguinte expressão: -----

OF = 70% PC + 30% EPS -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos de natureza teórica; e -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

-----2.1 – 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 temas do ponto seguinte, a que se associa a correspondente bibliografia. -----

-----2.2 - Temáticas da prova de conhecimentos: -----

- Legislação geral: -----

- Decreto de 10 de abril de 1976, na redação atual - Constituição da República Portuguesa; -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; -----

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; -----

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

- 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, na sua redação atual; -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----

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

- Legislação específica: -----

2



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto - Regime Jurídico do Maior Acompanhado; -----
 - Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; -----
 - Lei n.º 30/2013, de 8 de maio - Lei de Bases da Economia Social; -----
 - Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/97, de 18 de novembro - Procede ao reconhecimento público da denominada «rede social»; -----
 - Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto – Regulamenta o Programa Rede Social; ---
 - Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro - Aprova o Estatuto do Cuidador Informal; -----
 - Portaria n.º 64/2020, de 10 de março - Define os termos e as condições de implementação dos projetos-piloto previstos no Estatuto do Cuidador Informal. -----
 - Bibliografia: -----
 - Organização Mundial da Saúde. (2007). *Guia Global das Cidades Amigas das Pessoas Idosas - Edição em língua portuguesa* 2009. Fundação Calouste Gulbenkian. Disponível em: https://gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2021/05/29_GuiaGlobal-das-CidadesAmigas_PessoasIdosas.pdf -----
 - Pereira, Fernando. (2008). Gerontólogo: a construção de uma nova profissão na área da saúde. *VI Congresso Português de Sociologia, Mundos Sociais Saberes e Práticas*. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas. <http://associacaoportuguesasociologia.pt/vicongresso/pdfs/402.pdf> -----
 - Costa, Andreia Silva da, *et al.* (s.d.). *Estratégia nacional para o envelhecimento ativo e saudável 2017-2025 – Proposta do Grupo de Trabalho Interministerial (Despacho n.º 12427/2016)*. República Portuguesa Saúde/ Serviço Nacional de Saúde. Disponível em: <https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf> -----
 - APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. (2020). *Relatório Portugal mais velho*. Lisboa: APAV. Disponível em: <https://apav.pt/publiproj/images/yootheme/PDF/RelatorioPortugalMaisVelho.pdf> -----
- 3 - Métodos de Seleção e Critérios Específicos - Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, eliminatórios de “per si” (n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP): -----

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 70%; -----

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação de 30%. -----

Ordenação final: Resulta da seguinte expressão: -----

OF = 70% AC + 30% EPS. -----

-----3.1 - 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 aviso de abertura do procedimento – 16 valores; habilitação académica de grau superior ao exigido - mestrado – 18 valores e habilitação académica de grau superior ao exigido - 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. -----

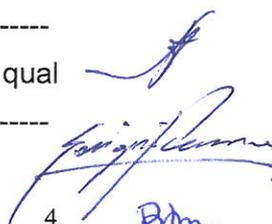
-----FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores): -----

- 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 nos últimos 5 anos. -----

-----EP = Experiência Profissional: -----

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


Edm.
Ad. crespo



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- - Até 12 meses - 05 valores; -----
- - Mais de 12 meses ≤ 24 meses - 10 valores; -----
- - Mais de 24 meses ≤ 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 Autarquias Locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro: Desempenho Excelente: 20 valores; Desempenho Relevante: 18 valores; Desempenho Adequado: 14 valores; Desempenho Inadequado: 08 valores. -----

----- Os candidatos sem avaliação, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam a avaliação de desempenho relativa ao último biénio, ser-lhe-á atribuída a classificação de 10,00 valores. -----

----- 4 - 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. -----


5
Bm.
Ped. (nescom)



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. -----

-----5 - Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção que lhes for aplicado consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

-----6 - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. -----

-----7 - 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

Handwritten signature and stamp. The stamp includes the number '6' and the text 'Bm' and 'Auditor'.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

-----8 - 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. -----

AVISO/ SUA PUBLICITAÇÃO E REQUERIMENTO

----- 9 - O Júri deliberou, por unanimidade, proceder à publicitação do procedimento, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, aprovando o respetivo aviso que fica anexo à presente ata e passará a fazer parte integrante da mesma para produzir todos os efeitos legais. -----

----- 10 - O Júri deliberou ainda, por unanimidade, proceder à publicitação em jornal de expansão nacional, por extrato, designadamente no "Jornal de Notícias", nos termos do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria. -----

----- 11 - Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que o Serviço de Recursos Humanos efetuará as notificações aos candidatos, devidas, da forma prevista no artigo 10.º da Portaria. -----

----- Não havendo mais assuntos a tratar, pelas 18:00 horas, 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,

O Vogal,

A Vogal,

Ananca Flora Candoso Lopes Nêscino