



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

-----Aos dezanove dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas e trinta minutos, 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 10 de janeiro de 2022.-----

-----Estiveram presentes o Presidente do Júri Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social, e os vogais efetivos Alice de Fátima Monteiro Martins, Chefe da Divisão de Cultura, e João Cristiano Rodrigues Cunha, Diretor do Teatro Municipal de Bragança.-----

-----Secretariou a reunião, a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes.-----

-----**A presente reunião teve como objetivos:**-----

-----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;-----

-----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**-----

-----**1 – Os métodos de seleção** eliminatórios de “*per si*” de acordo com a alínea a) do n.º 1 do 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), 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 40%;-----

-----b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 30%;-----

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

-----Valoração Final (VF) — Resulta da seguinte expressão:-----

----- **$VF = (40 \times PC + 30 \times AP + 30 \times EPS) / 100$** -----

-----Em que:-----

-----VF = Valoração Final;-----

António Rodrigues
João Cristiano Rodrigues Cunha



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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

-----AP = Avaliação Psicológica; e, -----

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

-----**1.1 – 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 dos postos de trabalho a concurso. Terá a forma escrita, e será constituída por questões de resposta condicionada e resposta múltipla, com a duração máxima de uma hora, versando sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente bibliografia: -----

-----**1.1.1 – Temáticas da prova de conhecimentos:** -----

-----Legislação geral (sempre na sua redação atualizada): -----

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

----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (artigos 73.º e 120.º, do artigo 133.º ao artigo 143.º e do artigo 176.º ao artigo 193.º); -----

----- Revisão do Código do Trabalho aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual (do artigo 33.º ao artigo 65.º, do artigo 89.º ao artigo 96.º e do artigo 197.º ao artigo 257.º); -----

----- 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, Título IV; -----

----- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022; -- -----

----- Código Regulamentar do Município de Bragança - Regulamento n.º 700/2016, de 20 de julho - Partes F-3 e H e artigo 2.º do Anexo 19, na versão em vigor; -----

-----**Legislação específica:** -----

----- Regime de funcionamento dos espetáculos de natureza artística e de instalação e fiscalização dos recintos fixos destinados à sua realização e o regime de classificação de espetáculos de natureza artística e de divertimentos públicos, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 90/2019, de 5 de Julho. -----

----- **Bibliografia de referência:** -----

----- **Barriga, S. & Silva, S.** (2007). *Serviços Educativos na Cultura*. Porto: Sete Pés. (Disponível on-line, em <https://pt.scribd.com/document/27108437/Colecao-Publicos-Servicos-Educativos>). -----

----- **Martinho, T.** (2013). *Mediadores culturais em Portugal: perfis e trajetórias de um novo grupo ocupacional*. ISC-UL. (Disponível on-line, em http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_207_d07.pdf). -----

----- **Mendes, C.** (2016). *A evolução na formação de produtores culturais e artísticos*. ESTC - IPL. (Disponível on-line, em https://repositorio.ipl.pt/bitstream/10400.21/6789/1/alicerces_cm.pdf). -



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

----- **Ministério da Educação / Direção-Geral da Educação.** (2017). *Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.* (Disponível on-line, em: https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/perfil_dos_alunos.pdf). -----

----- **Pires, P.** (2016). *Manual de Produção das Artes do Espetáculo.* Projeto para a obtenção do grau de Mestre em Teatro, especialização em Direção de Cena e Produção. ESMAE - IPP. (Disponível on-line, em https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/8586/1/DM_PatriciaPires_2016.pdf). -----

----- **1.2 – 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 caráter 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). -----

----- **2 – 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 40%; -----

----- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30%; -----

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

----- Valoração final — Resulta da seguinte expressão: -----

----- **VF= (40xAC+30xEAC+30xEPS) /100** -----

----- **2.1 – 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 – 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:-----

-----a) Até 12 meses - 05 valores;-----

-----b) Mais de 12 meses ≤ 24 meses - 10 valores;-----

-----c) Mais de 24 meses ≤ 36 meses - 15 valores;-----

-----d) 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:-----

-----a) Desempenho Excelente: 20 valores;-----

-----b) Desempenho Relevante: 18 valores;-----

-----c) Desempenho Adequado: 14 valores;-----

-----d) Desempenho Inadequado: 08 valores.-----

[Handwritten signatures and initials]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

----- Os candidatos sem avaliação que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam a avaliação de desempenho relativa no último biénio, ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores. -----

----- **2.2 – 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. -----

----- **2.2.1** – 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
08 – Reduzido	De 2 a 3 competências
04 - Insuficiente	0 a 1 competência

----- **3 – 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; -----



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----**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.-----

-----O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----**4** – Os métodos de seleção serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, ao abrigo do n.º 1 do artigo 7.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.-----

Handwritten signatures and initials in blue ink.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

-----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 valorizado 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 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 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aprovando o respetivo aviso, por extrato e aviso integral, que ficam anexos à presente ata e passarão a fazer parte integrante da mesma para produzir todos os efeitos legais. -----

-----10 - 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. -----

-----11 - O júri deliberou que o Serviço de Recursos Humanos efetuará, aos candidatos, as comunicações/notificações devidas. -----

-----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,

A Vogal,

O Vogal,

A Secretária,