



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 NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, ÁREA DE ATIVIDADE – TAXAS, CONTRAORDENAÇÕES E METROLOGIA

----- Aos dez dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dezassete horas e trinta minutos, na sala de reuniões do Departamento de Administração Geral e Financeira 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 a Presidente do Júri Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira e as vogais efetivas Paula Jacinta Antas Mourão, Chefe da Divisão de Administração Financeira, e Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, em regime de substituição. --

----- 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: -----

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

1
Bm
S. J. Pires
R. J. Pires
R. J. Pires

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

-----VF = Valoração Final; -----

-----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 1 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 (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) – Artigos 23.º a 62.º; -----

-----Autarquias Locais - Competências e Regime Jurídico (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro); -----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) – Artigos 70.º a 73.º, artigos 122.º a 143.º e artigos 176.º a 193.º; -----

-----Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) – Artigos 126.º a 129.º; -----

-----Códigos de Classificação Económica das Receitas e Despesas Públicas (Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro); -----

-----Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais (Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro) – Artigos 14.º a 22.º-B; -----

-----Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais (Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro); -----

-----Regime Geral das Contraordenações (Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro); -----

-----Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro – Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do estacionamento público; -----

-----Código Regulamentar do Município de Bragança. -----

-----**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 carácter eliminatório: -----

-----1.ª Fase – Bateria de Psicométricos, sendo valorado com as menções apto e não apto.

Stophum
2
Dauzan
19m.
Luis Dias Gonç



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

-----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. -----

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

3
Pm.
Leopoldo Vaz

-----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. -----

----- Os candidatos sem avaliação, 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 Critico; -----

-----Conhecimentos Especializados e Experiência; -----

-----Iniciativa e Autonomia; -----

14
Sforun
Durao



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

-----Revelou reduzido sentido crítico – 8 valores;-----

Spornick
5 pp
feeding stones



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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, a 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 e por quem a secretariou. -----

A Presidente,

Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueira

A Vogal,

Rosa Jacinta Antas Moura

A Vogal,

Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro

A Secretária,

Maria da Conceição Pereira Pinheiro

