ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ATIVIDADE - PEDREIRO

----------Aos 17 dias do mês de fevereiro de 2022, pelas 11:00 horas, no Gabinete do Diretor de Departamento de Serviços e Obras Municipais da Câmara Municipal 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 10 de janeiro de 2022. ----------

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

----------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 (doravante designada por Portaria).----------

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

----------1. Requisitos obrigatórios de admissão. ----------

----------2. Definir os critérios e métodos de seleção a aplicar no presente concurso.----------

----------3. Elaborar o respetivo aviso e proceder à sua publicitação. ----------

REQUISITOS OBRIGATÓRIOS DE ADMISSÃO

---------1.1. Os candidatos devem cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada abreviadamente por LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.----------

----------1.2. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, de acordo com a alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria.----------

----------1.3. Pode apenas ser candidato quem seja titular do nível habilitacional, não sendo admitida a sua substituição por formação ou experiência profissional.----------

----------1.4. Os candidatos selecionados devem comprovar a sua idoneidade para o exercício de funções através da apresentação do certificado de registo criminal, aquando da entrega dos

documentos para celebração do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. ----------

----------1.5. O candidato deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.----------

----------1.6. A apresentação da candidatura deverá ser apresentada, obrigatoriamente, em suporte de papel, sob pena de não ser considerada. ----------

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

----------2.1. Os métodos de seleção a aplicar, obedecem ao disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugados com os artigos 5.º e 6.º da Portaria, que são os seguintes: ----------

----------Nos termos dos n.ºs 9 e 10 da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não se lhe aplicando o método ou fase seguintes. ----------

----------A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos. ----------

----------Os candidatos que compareçam com um atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na respetiva convocatória, não poderão realizar esse método de seleção, considerando-se automaticamente excluídos.----------

----------2.1.1. **Regra Geral** ----------

----------Nos termos do disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria, foram aprovados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, a adotar e aplicar aos candidatos, que não se encontram a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou encontrando-se em requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, de acordo com a seguinte ponderação: ----------

----------**Obrigatórios**:----------

----------a) Prova de Conhecimentos de natureza prática (PC) — Ponderação de 35 %;----------

----------b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 35 %;----------

----------**Facultativos ou complementares:** ----------

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

----------A Valoração Final (VF) será expressa pela da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte expressão: ----------

VF = [(35% x PC + 35% x AP+ 30% x EPS)]/100%

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos de natureza prática:

AP = Avaliação Psicológica; e

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

----------2.1.1.1. **A Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das função do posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, tendo o júri, deliberado por unanimidade, que a mesma será de natureza oral e prática, incide sobre parâmetros de avaliação, tais como, compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, com a duração máxima de 30 minutos, valorada na escala de 0 a 20 valores, e consiste:----------

---------Preparação do trabalho – alinhamento e cotas; ----------

---------Assentamento de blocos e de mosaicos, numa prática simulada de elaboração de um muro e da recuperação de um passeio; ----------

----------A Prova de Conhecimentos poderá ser alargada, até 45 minutos, para os candidatos com incapacidade comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. ------

----------2.1.1.2. **A Avaliação Psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. ----------

----------A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: ----------

----------*a*) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto;*----------

----------*b*) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.----------

----------2.1.1.3. A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.----------

----------A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.----------

----------O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e resulta da seguinte expressão:

EPS = IMP + SC + CEFV + CPT

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 critico – 20 valores.----------

Revelou bom sentido crítico – 16 valores. ----------

Revelou suficiente sentido crítico – 12 valores. ----------

Revelou reduzido sentido critico – 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.------

----------2.1.2. **Candidatos nas condições prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP** ----------

----------Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

----------**Obrigatórios**:----------

----------a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação de 35 %;----------

----------b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) — Ponderação de 35 %; ----------

----------**Facultativos ou complementares:** ----------

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

----------Os candidatos podem optar, por escrito, pela aplicação do método de seleção obrigatório – Prova de Conhecimentos. ----------

----------A Valoração Final (VF) será expressa pela da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte expressão: ----------

VF = [(35% x AC + 35% x EAC + 30% x EPS)]/100%

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação das competências; e

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

----------2.1.2.1. **A Avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. ----------

----------A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.----------

----------Sempre que haja lugar à utilização deste método de seleção, o candidato deve apresentar o *curriculum vitae,* os documentos comprovativos de factos por eles referidos no *curriculum vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, exceto quando sejam detidos por este órgão, caso em que devem ser obtidos oficiosamente pelo júri. ----------

----------A valoração da **Avaliação Curricular** resultará da ponderação dos seguintes fatores:---

AC = (HAP + FP + EP + AD)/4

Em que:

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

----------**I -** Para a valoração das **Habilitações Académicas**, o júri, deliberou por unanimidade, adotar os seguintes critérios:----------

----------a) Escolaridade mínima obrigatória – 18 valores; ----------

----------b) Habilitação superior ao nível habilitacional exigido – 20 valores. ----------

----------**II -** Para a valoração da **Formação Profissional**, o júri, deliberou por unanimidade, considerar as ações de formação, congressos, conferências, colóquios, seminários e workshops frequentados, nos últimos 5 anos, na área de atividade específica, que caracteriza o posto de trabalho, e desde que devidamente comprovadas por entidades certificadas:----------

----------a) Igual ou superior a 120 horas de formação---------- 20 valores;

----------b) Igual ou superior a 90 e inferior a 120 horas de formação---------- 16 valores;

----------c) Igual ou superior a 30 e inferior a 90 horas de formação ---------- 12 valores;

----------d) Igual ou superior a 1 horas e inferior a 30 horas de formação----------8 valores;

----------e) Sem participação em ações de formação----------4 valores;

----------As ações de formação cuja duração não se encontre expressa em horas, serão valoradas em 7 horas. ----------

----------**III -** Para a valoração da **Experiência Profissional**, o júri, deliberou por unanimidade, valorizar o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual é aberto o presente procedimento concursal. ----------

----------O candidato deve apresentar as declarações emitidas pelas entidades onde o candidato exerceu funções, exceto quando sejam detidos por este órgão, caso em que devem ser obtidos oficiosamente pelo júri, a pontuar de acordo com a aplicação do seguinte critério: ---

----------a) Experiência > 5 anos---------- 20 valores;

----------b) Experiência > 3 anos ≤ a 5 anos ---------- 16 valores;

----------c) Experiência > 2 anos ≤ a 3 anos ---------- 12 valores;

----------d) Experiência ≥ 1 ano ≤ a 2 anos----------8 valores;

----------e) Experiência < a 1 ano----------4 valores;

----------**IV -** Para a valoração da **Avaliação de Desempenho**, e nos termos do previsto no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri, deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho, se reporta ao último ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, valorada pela seguinte formula: ----------

----------Desempenho Excelente 20 valores; ----------

----------Desempenho Relevante: 16 valores; ----------

----------Desempenho Adequado: 12 valores; ----------

----------Desempenho Inadequado: 08 valores.----------

----------O júri, deliberou por unanimidade, atribuir a pontuação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.----------

----------2.1.2.2. **A Entrevista de avaliação de competências** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. ----------

----------A entrevista de avaliação de competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.----------

----------A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.----------

------- 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 especializados e experiência.

----------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
Elevado	Nas 6 competências
Bom	Em 5 competências
Suficiente	Em 4 competências
Reduzido	Em 2/3 competências
Insuficiente	0 a 1 competência

----------2.1.2.3. **A Entrevista Profissional de Seleção** – Nos termos do mencionado no ponto 2.1.1.3. ----------

----------3. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o artigo 27.º da Portaria.----------

----------4. Nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso à reserva de recrutamento. ----------

AVISO/ SUA PUBLICITAÇÃO E REQUERIMENTO

------- 5. 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. ------- 6. 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. ----------

------- 7. 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 12:00 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, Rui Manuel Gonçalves Martins

O Vogal,

A Secretária, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes