



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 – ENGENHARIA DO AMBIENTE

ATA N.º 1

-----Aos três dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, pelas onze horas e trinta minutos, 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 Orlando António Sousa Gomes, Chefe da Divisão de Sustentabilidade e Energia, e Rafael Augusto da Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras.-----

-----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: -----

----- **$VF=(40xPC+30xAP+30xEPS) /100$** -----

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

-----VF = Valoração Final; -----

1



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 1 hora, versando sobre os seguintes temas, a que se associa a correspondente bibliografia: -----

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

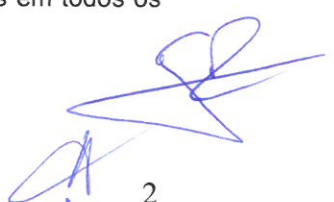

-----**Legislação geral, todos na redação atual:**

- Decreto de 10 de abril de 1976 - Constituição da República Portuguesa;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (do artigo 1.º ao artigo 6.º e do artigo 23.º ao artigo 62.º);
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (do artigo 3.º ao artigo 50.º e do artigo 97.º ao artigo 174.º);
- 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;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (do artigo 40.º ao artigo 76.º e do artigo 108.º ao artigo 165.º);
- Revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (do artigo 23.º ao artigo 59.º, do artigo 89.º ao artigo 96.º e do artigo 212.º ao artigo 233.º);
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor.

Legislação específica, todos na redação atual:

- Lei de bases da política de ambiente, aprovada pela Lei n.º 19/2014, de 14 de abril.
- Regime jurídico da avaliação de impacte ambiental dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 152-B/2017, de 11 de dezembro.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015, de 30 de julho, que aprova o Quadro Estratégico para a Política Climática, o Programa Nacional para as Alterações Climáticas e a Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas, determina os valores de redução das emissões de gases com efeito de estufa para 2020 e 2030 e cria a Comissão Interministerial do Ar e das Alterações Climáticas.
- Pacto Ecológico Europeu [COM (2019) 640 final, de 11 de dezembro de 2019] - Comunicação da Comissão que estabelece um plano de ação que visa tornar a economia da União Europeia sustentável, transformando os desafios climáticos e ambientais em oportunidades em todos os domínios de intervenção de forma justa e sem deixar ninguém para trás.
- Lei de Bases do Clima, aprovada pela Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro.

25


2




MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro.

- Lei n.º 52/2021, de 10 de agosto, que procede à alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, que aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos.

-----**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.---

-----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. -----

15

3



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.-----

15

4

Ass: [assinatura]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

----- 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; -----

-----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; -----

VS

5
Quilómetros



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. -----

15

6



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,

O Vogal,

O Vogal,

A Secretária,