

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 – NA ÁREA DE ATIVIDADE – OBRAS

ATA N.º 1

-----Aos vinte dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e dois, pelas onze 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 o Presidente do Júri Vítor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais e os vogais efetivos Rafael Augusto Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras, e Rui Manuel Gonçalves Martins, Chefe da Divisão de Urbanismo.-----

-----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; -----

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

----- 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); -----

-----Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (do artigo 1.º ao artigo 6.º e do artigo 23.º ao artigo 62.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, 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 (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, na sua redação atual (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); -----

-----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 4 de setembro; -----

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

-----Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor. -----

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

-----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. -----

----- Os candidatos sem avaliação, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuem 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;-----

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

-----**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,