



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA OCUPAÇÃO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, ÁREA DE ATIVIDADE – TOPOGRAFO

Aos nove dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dezasseis horas, no gabinete do Chefe da Divisão de Urbanismo do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, com a presença do Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos.

A legislação aplicável ao procedimento concursal é, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos do júri:

Presidente: Rui Manuel Gonçalves Martins, Chefe da Divisão de Urbanismo (em regime de substituição).

Vogais Efetivos: Maria Helena Marques Cordeiro, Chefe da Divisão Administrativa (em regime de substituição) e Rafael Augusto Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras (em regime de substituição).

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e a sua ponderação, o sistema de valoração final de cada método e a valoração final, tendo o júri deliberado por unanimidade o seguinte:

PRIMEIRO PONTO - ENQUADRAMENTO

O presente procedimento visa recrutar 2 (dois) assistentes técnicos na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, na área de atividade, topografo, de acordo com o enquadramento normativo e demais matérias enunciadas no "Aviso" de abertura do procedimento concursal integralmente publicitado na Bolsa de Emprego Público, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido, para todos os efeitos legais, sendo por tal aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público, para funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos serviços municipais - grau de complexidade funcional 2 (constante do anexo referido no n.º 2, do artigo 88.º, da LGTF, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação), trabalhos no âmbito da topografia: realização de levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam

à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins; determinação rigorosa da posição relativa de pontos notáveis de determinada zona, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração, poligonação, interseções direta e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros; utilização dos instrumentos de observação; realização de cálculos sobre os elementos colhidos no campo; implantação da obra a partir de elementos do projeto; realização de esboços e desenhos e elaboração de relatórios das operações efetuadas; colaborar na realização de estudos de planeamento e ordenamento de território, e de projetos com recurso a sistemas de informação geográfica; coordenar as diferentes tarefas com vista à produção de cadastro; georreferenciar informação alfanumérica para apoio à produção de cartografia; criar e gerir infraestrutura de dados espaciais; cálculo de áreas e volumes e acompanhamento da evolução da obra, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, iniciativas ou ações decididas no âmbito das atribuições e competências do Município.

Os candidatos somente serão submetidos a avaliação - através da aplicação de métodos de seleção - se forem admitidos ao procedimento concursal, por cumprimento dos requisitos de admissão publicitados.

SEGUNDO PONTO - MÉTODOS DE SELEÇÃO:

Os métodos de seleção que o júri delibera escolher para aplicar aos candidatos, de acordo com o artigo 36.º da LTFP e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, a utilizar no presente concurso são os seguintes:

I. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os/as candidatos/as detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou a termo, que estejam a exercer funções idênticas às do posto de trabalho, bem como, no recrutamento de candidato/a em situação de valorização profissional que, por último, exerceram funções idênticas às do posto de trabalho.

Ou:

II. Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos:

- a. Sem relação jurídica de emprego público previamente constituída;
- b. Com relação jurídica de emprego público a exercer funções diferentes das que cabem ao posto de trabalho a concurso;
- c. Colocados em valorização profissional que, por último, exerceram funções diferentes;
- d. Com relação jurídica de emprego público que exerçam funções idênticas, que optem por estes métodos de seleção;
- e. Colocados em valorização profissional que, por último, exerceram funções idênticas às do posto de trabalho, que optem por estes métodos de seleção.

Em conformidade com o referido, salvaguarda-se que, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

35/2014, de 20 de junho, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos, em substituição da Avaliação Curricular.

Os candidatos serão excluídos do procedimento concursal se não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção, nomeadamente um juízo de Não Apto ou, se obtiverem uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

Assim, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 6.º da mesma Portaria.

1. Método de seleção - Avaliação Curricular (AC):

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$

Em que:

As Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações académicas	Valoração
Curso de topografia de qualificação profissional de nível 4 (equivalente ao 12.º ano) ou superior, não se colocando a possibilidade de substituição do nível por formação ou experiência profissional	20 Valores

1.1. Formação Profissional (FP): Neste parâmetro pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

R. M.
Arduino
[assinatura]

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 5 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 6 a 10 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 15 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 16 a 20 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 20 horas	20 Valores

1.2. Experiência Profissional (EP): Neste parâmetro pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência profissional < 1 ano	10 Valores
Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 2 anos	12 Valores
Experiência profissional ≥ a 2 anos e < a 3 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ a 3 anos e < a 4 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ a 4 anos e < a 5 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ 5 anos	20 Valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

1.3. Avaliação de Desempenho (AD): Em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último ciclo avaliativo, com desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

34
 Indício
 JA



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado	8 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho Regular	14 Valores
Desempenho Bom	16 Valores
Desempenho Muito Bom	18 Valores
Desempenho Excelente	20 Valores

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

2. Método de seleção - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A+B+C+D) / 4$

A. Orientação para a Colaboração: Visa avaliar a capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
2. Reconhece a contribuição dos outros.
3. Apresenta contributos para os objetivos comuns.

B. Orientação para os Resultados: visa avaliar a capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
2. Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
3. Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

RH
André
D

C. Análise Crítica e Resolução de Problemas: Visa avaliar a capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.
2. Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.
3. Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.

D. Inteligência Emocional: Visa avaliar a capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.
2. Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.
3. Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Inteligência Emocional";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Análise Crítica e Resolução de Problemas";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para a Colaboração";
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Resultados".

3. Método de seleção - Prova de Conhecimentos (PC):

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Visa ainda avaliar o grau de conhecimentos específico do candidato na área em que será desenvolvida a atividade.

BH
André
P



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Este método será na forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, com consulta, tendo a duração de 60 minutos e incidirá sobre as temáticas mencionadas no ponto 11 do aviso de abertura integral.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Legislação geral:

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;
- 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;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2019.

Legislação específica:

- Decreto-Lei 193/95, de 28 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 130/2019, de 30 de agosto;
- Portaria n.º 96/2012, de 5 de abril;
- Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto;
- Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro.

4. Método de seleção - Avaliação Psicológica (AP):

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 será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

TERCEIRO PONTO - ORDENAÇÃO FINAL (OF):

Para os candidatos acima incluídos na situação I. - **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**, a ordenação final resultará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (50AC + 50EAC) / 100$$

Ou

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100$$

RL
Andréio
JP

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos acima incluídos na situação II. - **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências**, a ordenação final será expressa:

$OF = (50PC + 50EAC) / 100 + AP$ (Apto/Não Apto)

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AP = Avaliação Psicológica

QUARTO PONTO – CANDIDATOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, atento o facto de o presente procedimento concursal prever o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação.

Podem beneficiar da referida preferência os candidatos com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovado, que se enquadrem nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio.

Para efeitos de admissão ao procedimento, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, 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 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e da alínea f) do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os candidatos devem ainda mencionar todos os elementos necessários a garantir que o processo de seleção, nas suas diferentes vertentes, se adequa às respetivas capacidades de comunicação e expressão.

Compete ao júri verificar a capacidade do candidato para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com o respetivo conteúdo funcional.

QUINTO PONTO – SITUAÇÕES DE IGUALDADE DE VALORAÇÃO FINAL

Na ordenação final dos candidatos, se ocorrer uma situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro:

- Numa situação configurada pela lei como preferencial, aplicam-se os critérios indicados no n.º 1;

*Bl
Bordado*



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Numa situação não configurada como preferencial, aplicam-se os critérios enunciados no n.º 2.

SEXO PONTO – DELIBERAÇÕES FINAIS

Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação, nos termos do artigo 25.º da Portaria.

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 pelos membros do júri.

O Presidente,

Rui Manuel Gonçalves Martins

A Vogal,

Luísa Helena Marques Cordeiro

O Vogal,

[Handwritten signature]

