



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 DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE ATIVIDADE – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Aos dezoito dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e seis, pelas quinze horas, na sala de reuniões do Departamento de Ambiente e Território 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: João Paulo de Almeida Rodrigues, Diretor do Departamento de Ambiente e Território, em regime de substituição.

Vogais Efetivos: Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do Departamento Administrativo e Financeiro, em regime de substituição, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Rafael Augusto Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras, em regime de substituição.

Vogais Suplentes: Vítor José Fernandes Félix, Chefe da Divisão de Fundos Europeus, Planeamento Estratégico e Prospetiva, em regime de substituição e Manuel Diogo Rodrigues Cepeda Cordeiro, Chefe da Divisão de Educação e Juventude, 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 1 (um) técnico superior na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, 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 exercer: *“além das funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria*

stopuiv

[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

de técnico superior, em funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas em diretivas ou orientações superiores, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, iniciativas ou ações decididas no âmbito das atribuições e competências do Município.

Consideram-se duas áreas de intervenção distintas:

- a) Coordenação de segurança em fase de projeto e em fase de obra das empreitadas municipais, nos termos do Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, na sua redação atual.*
- b) Acompanhamento dos processos de Segurança e Saúde no Trabalho do Município de Bragança, em articulação com o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.*

Neste contexto, genericamente:

Realiza funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Presta informação técnica, a fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho; Elabora um programa de prevenção de riscos profissionais; Promove a vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador; Presta informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção; Organiza os meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordena as medidas a adotar em caso de perigo grave e iminente; Promove a afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho; Coordena as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

Executa todas as tarefas, adotando as medidas de higiene e segurança no trabalho.

Exerce todas as atividade/funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Especificamente e por setores, no âmbito:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Coordenação de Segurança na Fase de Projeto

- Colabora com o Dono de Obra na preparação do processo de concurso da empreitada e de outros atos preparatórios da execução da obra, na parte respeitante à Segurança e Saúde no Trabalho;
- Elabora o Plano de Segurança e Saúde em Projeto ou, se o mesmo for elaborado por outra pessoa designada pelo Dono de Obra, proceder à sua validação técnica;
- Organiza a Compilação Técnica da Obra e seu complemento nas situações em que não haja Coordenador de segurança e saúde em Obra;
- Informa o Dono de Obra sobre as responsabilidades deste, no âmbito do Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro.

Coordenação de Segurança na Fase de Obra (Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro)

- Aprecia o desenvolvimento e valida as atualizações do Plano de Segurança e Saúde para a execução da obra e, sendo caso disso, propor à entidade executante as alterações adequadas com vista à sua validação técnica;
- Analisa a adequação das Fichas de Segurança e Saúde anexas ao Plano de Segurança e Saúde e, sendo caso disso, propor à entidade executante as alterações adequadas;
- Promove e verifica o cumprimento do Plano de Segurança e Saúde, bem como das outras obrigações da entidade executante, dos subempreiteiros e dos trabalhadores independentes, nomeadamente no que se refere à organização do estaleiro, ao sistema de emergência, às condicionantes existentes no estaleiro e na área envolvente, aos trabalhos que envolvam riscos especiais, aos processos construtivos especiais, às atividades que possam ser incompatíveis no tempo ou no espaço e ao sistema de comunicação entre os intervenientes na obra;
- Regista as atividades de coordenação em matéria de segurança e saúde, nos termos do regime jurídico aplicável e gerando as evidências necessárias;
- Assegura que a entidade executante mantenha em estaleiro o plano de segurança e saúde devidamente organizado, incluindo toda a documentação referente à segurança da obra. Esta documentação é propriedade do dono de obra, sendo transferida para os seus arquivos no final da empreitada;
- Elabora de Relatórios de Coordenação de Segurança com periodicidade mensal;
- Promove e verifica do cumprimento das obrigações decorrentes da entidade executante, incluindo subempreiteiros e trabalhadores independentes;
- Coordena e controlo da correta aplicação dos métodos de trabalho na medida em que tenham influência na segurança e saúde no trabalho, através de procedimentos, instruções e fichas de segurança e saúde;
- Assegura que a entidade executante tome as medidas necessárias para que o acesso ao estaleiro seja reservado apenas a pessoas autorizadas;

Stofur



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

- Informa regular ao dono da obra sobre o resultado da avaliação da segurança e saúde existente no estaleiro;
- Elabora e atualiza da Comunicação Prévia a enviar à ACT de acordo com o indicado no Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro;
- Garante a atualização e o cumprimento de todos os requisitos da legislação e normativos aplicáveis em matéria de Segurança e de Coordenação de Segurança;
- Redige das atas relativas a Reuniões de Coordenação de Segurança efetuadas;
- Avalia do desempenho das entidades executantes segundo as Normas Legais."

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

Sforzini

4



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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
Licenciatura em segurança e higiene no trabalho (CNAEF 862) ou Licenciatura em engenharia civil (CNAEF 582) acrescida de formação de Técnico Superior de Segurança e Saúde no Trabalho, e titularidade do Certificado de Aptidão Profissional (CAP) para exercer a profissão de Técnico Superior de Segurança e Saúde no Trabalho, válido nos termos da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	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.

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.

S. J. Soares



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 $\geq$ a 1 ano e < a 2 anos	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 2 anos e < a 3 anos	14 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 3 anos e < a 4 anos	16 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 4 anos e < a 5 anos	18 Valores
Experiência profissional $\geq$ 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.

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

Spofuim



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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.

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:

Stofur *7*



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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.

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:

Stofur



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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, todos na redação atual:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual.
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos, na redação atual.
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código do Procedimento Administrativo, na redação atual.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a LTFP, na redação atual.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, na redação atual.
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor.

Legislação específica, todos na redação atual:

- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na redação atual.
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, que estabelece as regras aplicáveis às condições de segurança e saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, na redação atual.
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, relativo às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, quando aplicável às funções do posto de trabalho.
- Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, relativo à sinalização de segurança e saúde no trabalho, quando aplicável às funções do posto de trabalho.

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

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

Stofur
9
[Signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 1 (um) posto 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;
- Numa situação não configurada como preferencial, aplicam-se os critérios enunciados no n.º 2.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

SEXTO 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,

A Vogal,

Silvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueira

O Vogal,