



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 - SERVIÇO SOCIAL**

Ao dia um do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, no gabinete do Diretor do Departamento de Intervenção Social do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, com a presença do Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos:

**Presidente:** Armindo José Afonso Rodrigues, Diretor do Departamento de Intervenção Social.

**Vogais Efetivos:** Sérgio André Ferreira Paulo Ferreira, Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde, e Ana Paula Dionísio dos Anjos, Técnica Superior da área de atividade - Serviço Social.

**Vogais Suplentes:** Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, e João Maria da Rocha Peixoto Cameira, Chefe da Divisão de Promoção Económica e Turismo.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: *“Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3, designadamente, 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 de atuação 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 por diretivas ou orientações superiores, tendo em conta as atribuições e competências da Unidade Orgânica, bem como no âmbito do processo de acompanhamento da transferência de competências na área social, conforme o Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua redação atual, e Portarias n.ºs 63, 64, 65 e 66/2021, de 17 de março.*

*Desenvolve projetos e ações ao nível da intervenção na coletividade, de acordo com o planeamento estratégico integrado definido para a área da respetiva autarquia local; Diagnostica problemas sociais e necessidades do concelho para um adequado planeamento estratégico da intervenção social; Propõe e estabelece critérios para avaliação da eficácia dos programas de intervenção social; Dinamiza programas de formação e aquisição de competências pessoais e sociais aos níveis educacional, relacional e organizativo, tendentes à integração e valorização dos cidadãos; Propõe medidas para corrigir e ou combater as*

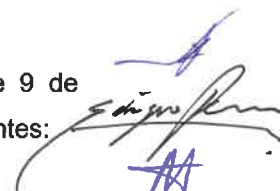
*desigualdades e contradições criadas pelos grupos ou sistemas que influenciam ou modelam a sociedade; Colabora na resolução de problemas de adaptação e readaptação social de pessoas, famílias, grupos ou comunidades, através da mobilização de recursos internos e externos; Identifica necessidades dos indivíduos, grupos e comunidades e estuda, conjuntamente com aqueles, as soluções e estratégias de superação; Assegura o atendimento e o acompanhamento social, de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, incluindo beneficiários de RSI; Realiza atendimentos, informações e orientação de cada pessoa e família, tendo em conta os seus direitos, deveres e responsabilidades, bem como dos serviços adequados à situação e respetivo encaminhamento; Realiza visitas domiciliárias no âmbito das situações de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade social; Avalia e realiza diagnósticos sociais, com a participação dos próprios, para elaboração de informação social; Apoia em situações de vulnerabilidade social informando, aconselhando e encaminhando para respostas, serviços ou prestações sociais adequadas a cada situação, em articulação com os competentes serviços e organismos da administração pública; Gere os processos de atribuição de prestações de carácter eventual com a finalidade de colmatar situações de emergência social e de comprovada carência económica; Previne situações de pobreza e de exclusão social, numa lógica de capacitação e empoderamento; Contribui para a aquisição e ou fortalecimento das competências das pessoas e famílias, promovendo a sua autonomia e potenciando as redes de suporte familiar e social; Promove o planeamento e organização da intervenção social, incluindo a instrução e organização do processo familiar (SAAS/RSI); Realiza o plano de inserção e a contratualização no âmbito da intervenção social; Assegura o acompanhamento social do percurso de inserção social/programa de inserção; Coordena e avalia a execução das ações contratualizadas; Mobiliza os recursos da comunidade adequados à progressiva autonomia pessoal, social e profissional; Encaminha as pessoas e famílias para outra entidade ou serviço, sempre que resultar da avaliação e do diagnóstico social a necessidade de uma intervenção específica em outra área de atuação; Comunica às entidades parceiras envolvidas no processo de intervenção social as alterações que se verifiquem durante o processo de acompanhamento social; Realiza informações de alteração sempre que se verifiquem mudanças que interfiram na forma de cálculo/processamento da prestação de RSI; Colabora na avaliação contínua do SAAS/RSI, possibilitando adaptações e as modificações necessárias para uma intervenção de qualidade; Colabora nas restantes atividades da unidade orgânica, quando necessário, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, no âmbito das atribuições e competências do Município.”*

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

**Primeiro:**

**Métodos de Seleção**

Os métodos de seleção, de acordo com o 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:





## MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

### CÂMARA MUNICIPAL

1.1. Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, 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.

1.2. Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

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.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham 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 comporem, é eliminatório.

#### **Segundo:**

##### Avaliação Curricular

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:

| <b>Habilitações Acadêmicas</b>                                                                                                                                                     | <b>Valoração</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Licenciatura, 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       |

**Formação Profissional:** 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. 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:

| <b>Formação Profissional</b>                                                                                  | <b>Valoração</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 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 10 horas  | 12 Valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas | 14 Valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas | 16 Valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas | 18 Valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 40 horas | 20 Valores       |

**Experiência Profissional:** 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:

| <b>Experiência Profissional</b>                  | <b>Valoração</b> |
|--------------------------------------------------|------------------|
| 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       |



## MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

### CÂMARA MUNICIPAL

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

**Avaliação de Desempenho:** 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 adequado         | 14 Valores |
| Desempenho relevante        | 16 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.

#### **Terceiro:**

##### Entrevista de Avaliação de Competências

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:

$$EAC = (A+B+C+D+E) / 5$$

**A. Planeamento e Organização:** visa avaliar capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.



**B. Iniciativa e Autonomia:** visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

**C. Responsabilidade e Compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

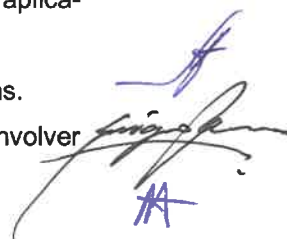
**D. Tolerância à Pressão e Contrariedades:** visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2. Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.
3. Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
4. Aceita as críticas e contrariedades.

**E: Conhecimentos Especializados e Experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.





## MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

### CÂMARA MUNICIPAL

4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

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 "Conhecimentos especializados e experiência";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Tolerância à Pressão e Contrariedades";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Iniciativa e Autonomia".

#### **Quarto:**

##### Prova de Conhecimentos

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.

Este método será na forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com fundamentação e de desenvolvimento, com consulta, numa só fase, tendo a duração máxima de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

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, toda na sua redação atual:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- 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);

- Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional, designadamente: direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, conteúdo funcional da carreira de técnico superior e tempos de não trabalho, artigos 70.º a 76.º, 85.º a 91.º e 122.º ao 143.º, do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores (SIADAP 3), Título IV da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor;
- Código Regulamentar do Município de Bragança – Partes F-1, F-2, F-5 e H.

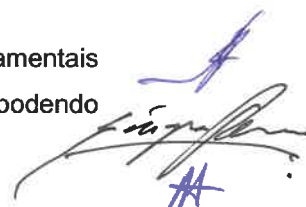
**Legislação específica, toda na sua redação atual, e bibliografia:**

- Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto - Regime Jurídico do Maior Acompanhado;
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio - Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho, e cria o rendimento social de inserção;
- Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto - Estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI);
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, com as alterações do Decreto-Lei n.º 87-B/2022, de 29 de dezembro - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Portaria n.º 63/2021, de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais;
- Portaria n.º 65/2021, de 17 de março - Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto;
- Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal (disponível em [www.apss.site](http://www.apss.site));
- Inês Amaro, Urgências e Emergências do Serviço Social – Fundamentos da Profissão na Contemporaneidade, Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 2015;
- Maria do Céu Patrão Neves e António Bagão Félix (Coord.), Ética Aplicada: Proteção Social, Edições 40, Lisboa, 2017;

**Quinto:**

Avaliação Psicológica

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo







## MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

### CÂMARA MUNICIPAL

comportar uma ou mais fases. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

#### **Sexto:**

##### Ordenação Final

6.1. Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, 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, a ordenação final resulta 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:

$$OF = (60AC + 40EAC) / 100$$

ou

$$OF = (60PC + 40EAC) / 100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6.2. Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa:

$$OF = (60PC + 40EAC) / 100 \text{ e Avaliação Psicológica}$$

Em que,

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

#### **Sétimo:**

##### Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

#### **Oitavo:**

##### Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas quinze horas e quarenta e cinco minutos 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, 

O Vogal, 

A Vogal, 