



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 – ENGENHARIA CIVIL

Aos doze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, no gabinete do Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido, com a presença do Presidente do Júri e dos Vogais Efetivos:

Presidente: Vítor Manuel do Rosário Padrão, Diretor do Departamento de Serviços e Obras Municipais.

Vogais Efetivos: Rafael Augusto Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras, e Rui Manuel Gonçalves Martins, Chefe da Divisão de Urbanismo.

Vogais Suplentes: Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, e Lía João Louçã Marques Teixeira, Técnica Superior, área de atividade - Engenharia Civil.

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, compreendendo as seguintes funções e competências: Elabora informações e pareceres de caráter técnico sobre processos e viabilidades de construção; concebe e realiza projetos de obras, tais como edifícios, pontes, barragens, aeroportos e edificações industriais, preparando, organizando e superintendendo a sua construção, manutenção e reparação; concebe projetos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio e rede de gás; concebe e analisa projetos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativos a operações de loteamentos urbanos; estuda, se necessário, o terreno e o local mais adequado para a construção da obra; executa os cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura; prepara o programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem; prepara, organiza e realiza a superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes no âmbito serviço de obras e administração direta; fiscaliza e realiza a direção técnica de obras; realiza vistorias técnicas; colabora e participa em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos de obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica; concebe e realiza planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários; prepara os elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, no âmbito das atribuições e competências do Município”



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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:

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. Serão igualmente excluídos os candidatos que não cumpram os requisitos habilitacionais.

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.

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;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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

Habilitações Académicas Mínimas	Valoração
Licenciatura em Engenharia Civil, 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:

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 20 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 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:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência profissional < 1 ano	10 Valores
Experiência profissional ≥ a 1 anos e < a 5 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ a 5 anos e < a 10 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ 10 anos	20 Valores

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

Handwritten signatures and initials, including a large blue signature and the initials 'RA'.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

As ponderações dos parâmetros (HA, FP e EP) 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. Inovação e Qualidade: visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Resolve com criatividade problemas não previstos.
2. Propõe soluções inovadoras ao nível dos sistemas de planeamento interno, métodos e processos de trabalho.
3. Revela interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de projetos de investigação com valor para a organização e impacto a nível externo.
4. Adere às inovações e tecnologias com valor significativo para a melhoria do funcionamento do seu serviço e para o seu desempenho individual.

C. Otimização de Recursos: visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.
2. Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos.

4



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

3. Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.
4. Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.

D. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
2. Trabalha com pessoas com diferentes características.
3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

E. Negociação e Persuasão: visa avaliar a capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece consensos e acordos através da negociação, sendo persistente e flexível.
2. Encontra argumentos e estrutura-os de forma lógica.
3. É expressivo na forma de comunicar e tem impacto nos outros.
4. Capta rapidamente o ponto de vista alheio sendo consistente e oportuno na resposta.

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 "Planeamento e Organização";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Relacionamento Interpessoal";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Negociação e Persuasão".

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. Visa ainda avaliar o grau de conhecimentos específico do candidato na área em que será desenvolvida a atividade.

5
R4



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 máxima de 120 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, todos na redação atual:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 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;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, artigos 23.º a 59.º, 89.º a 96.º e 212.º ao 233.º;
- Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- 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;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022. Disponível em: https://www.cm-braganca.pt/cmbraganca2020/uploads/document/file/4598/regulamento_organico_mb_2022.pdf;
- Portaria n.º 255/2023, de 7 de agosto, que aprova o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias;
- Normas Europeias e outras referências específicas adequadas ao desenvolvimento dos Processos BIM (Ex. ISO 19650).



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 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:

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

ou

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

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:

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100 \text{ e Avaliação Psicológica}$$

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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 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,

O Vogal,

Rui Manuel Gonçalves Martins