



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 DO AMBIENTE

Aos vinte e dois dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas e trinta minutos, na sala de reuniões do Departamento de Serviços e Obras Municipais do Município de Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal suprarreferido:

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

Vogais efetivos: Carlos Alexandre Paiva Chaves, Coordenador Municipal de Proteção Civil, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Rafael Augusto Costa Sobrinho Correia, Chefe da Divisão de Obras.

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.

Secretariou a reunião, a Coordenadora Técnica do Serviço de Recursos Humanos, Maria da Conceição Oliveira Pires Gomes.

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 anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as funções de natureza de coordenação e executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, nas áreas de atuação comuns e instrumentais, designadamente implementa indicadores mensais de gestão, relativos a cada um dos setores; elabora relatório mensal de atividades e desempenho; promove a contratação pública em conformidade com o Código dos Contratos Públicos; gestão contratual da concessão e fiscalização do Sistema de Gestão de Resíduos; aplica os dispositivos legais e regulamentos municipais; diagnóstico e análise técnica de fatores ambientais na implementação, acompanhamento e revisão de modelos associados às metodologias para a sustentabilidade nos processos de planeamento, visando o envolvimento ativo e constante dos diversos agentes locais; elabora, coordena e*

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

promove Planos Estratégicos Municipais e Projetos Cofinanciados no âmbito da integração da sustentabilidade nas componentes "Ambiente", "Alterações Climáticas", "Economia Circular" e "Construção Sustentável", nos instrumentos de planeamento municipal (IGT - PDM, PU, PP); colabora com os serviços na coordenação económica e salubridade pública na área das respetivas atribuições; coordena e integra comissões de inspeção e vistoria; emite pareceres nos termos da legislação vigente nas componentes de licenciamento e/ou exploração, sobre instalações e estabelecimentos, e coordena tecnicamente e operacionalmente o serviço de cemitérios municipais na sua gestão e manutenção, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, iniciativas ou ações decididas no âmbito das atribuições e competências do Município."

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

Primeiro:

Métodos de Seleção e Utilização Faseada

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 (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 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 (PC) e Avaliação Psicológica (AP) – 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 ou fases. 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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 e a experiência profissional. 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, 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 fator 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.

15
Amu
[Signature]
3
[Signature]

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 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

Os valores não são cumulativos, pelo que, no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional: Neste fator 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
Sem experiência profissional	10 Valores
Experiência profissional < 1 ano	12 Valores
Experiência profissional \geq a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional \geq a 2 anos e < a 3 anos	16 Valores
Experiência profissional \geq a 3 anos e < a 4 anos	18 Valores
Experiência profissional \geq a 4 anos	20 Valores

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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 fatores (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. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal do Município de Bragança.

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:

$$EAC = (15A + 15B + 15C + 25D + 15E + F15) / 100$$

A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'K' and a signature that appears to be 'A. M. ...'.

B. 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.

C. 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.

D. 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.

E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
3. É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

F: 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.
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 avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

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 "Responsabilidade e Compromisso com o serviço";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Conhecimentos especializados e experiência";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Comunicação".

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'K' and a signature that appears to be 'Aman'.

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, todos na redação atual:

- Decreto de 10 de abril de 1976 - Constituição da República Portuguesa;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (do artigo 1.º ao artigo 6.º e do artigo 23.º ao artigo 62.º);
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- 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);
- 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;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (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 (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);
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor.

Legislação específica, todos na redação atual:

- Lei de bases da política de ambiente, aprovada pela Lei n.º 19/2014, de 14 de abril.
- Regime jurídico da avaliação de impacte ambiental dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 152-B/2017, de 11 de dezembro.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 56/2015, de 30 de julho, que aprova o Quadro Estratégico para a Política Climática, o Programa Nacional para as Alterações Climáticas e a Estratégia Nacional de Adaptação às Alterações Climáticas, determina os valores de redução

15
Dhamy
[Signature]
[Signature]



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA CÂMARA MUNICIPAL

das emissões de gases com efeito de estufa para 2020 e 2030 e cria a Comissão Interministerial do Ar e das Alterações Climáticas.

- Pacto Ecológico Europeu [COM (2019) 640 final, de 11 de dezembro de 2019] - Comunicação da Comissão que estabelece um plano de ação que visa tornar a economia da União Europeia sustentável, transformando os desafios climáticos e ambientais em oportunidades em todos os domínios de intervenção de forma justa e sem deixar ninguém para trás.

- Lei de Bases do Clima, aprovada pela Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro.

- Requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro.

- Lei n.º 52/2021, de 10 de agosto, que procede à alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, que aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos.

- Código Regulamentar do Município de Bragança, Parte D – Gestão do Espaço Público, título IV, do capítulo I ao capítulo X.

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:

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

ou

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

15
Pham
9
Audi...

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:

6.2.1. Prova de Conhecimentos (PC), na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

6.2.2. Avaliação Psicológica (AP), avaliada com a menção classificativa de *Apto.*

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 através da plataforma eletrónica de Recrutamento do Município de Bragança, sendo utilizado o correio eletrónico constante do formulário de candidatura.

Não havendo mais assuntos a tratar, pelas dezassete horas e trinta 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,

O Vogal,

A Secretária,