



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 2 POSTOS DE TRABALHO NA CATEGORIA DE FISCAL, DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

Aos onze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu online o júri do concurso externo suprarreferido, com as seguintes presenças:

Presidente: Marcelo Caetano Martins Delgado, Diretor do Departamento de Coordenação Geral do Município de Murça.

Vogais Efetivos: Marcos José da Silva Barroco, Chefe de Divisão de Administração Geral do Município de Murça, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Luís Manuel Chaves Barroso Batista, Diretor do Departamento de Administração Geral do Município de Valpaços.

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 dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: *«corresponde ao conteúdo funcional constante no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, e à execução especificamente das seguintes atividades: "Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos áreas de ocupação da via pública, publicidade, trânsito, obras particulares, abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais ou industriais, preservação do ambiente natural, deposição, remoção, transporte, tratamento e destino final dos resíduos sólidos, públicos, domésticos e comerciais, preservação do património, segurança no trabalho e fiscalização preventiva do território; Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos com vista à instrução de processos municipais nas áreas da sua atuação específica".*

Atividade - Fiscalização de obras particulares, de atividades económicas, de ocupação da via pública, de limpeza de terrenos e logradouros, de ligações diretas da rede geral de água, elaboração de informações no âmbito dos respetivos processos administrativos e instauração de autos de notícia de contraordenação e de embargo e demais fiscalização municipal, 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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 comportem, é eliminatório.

Segundo:

Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para os postos 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:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature in blue ink.

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

Habilitações Académicas	Valoração
12.º ano de escolaridade, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.	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	0 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 20 e < 50 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 50 e < 80 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 80 e < 100 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 100 horas e < 150 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 150 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 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:



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	0 Valores
Experiência profissional < 1 ano	10 Valores
Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 3 anos	12 Valores
Experiência profissional ≥ a 3 anos e < a 5 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ a 5 anos e < a 10 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ a 10 anos e < a 15 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 15 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.

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho inadequado (1 a 1,999)	0 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores
Desempenho adequado (2 a 3,999)	14 Valores
Desempenho relevante (4 a 5)	16 Valores
Desempenho excelente (4 a 5)	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:

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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature in blue ink.

- A. **REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.
- B. **COMUNICAÇÃO:** Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- C. **INICIATIVA E AUTONOMIA:** Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia-a-dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.
- D. **RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.
- E. **ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados, relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

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 "Responsabilidade e compromisso com o serviço";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Análise da informação e sentido crítico";
- 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. 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 120 minutos e incidirá sobre as temáticas mencionadas no ponto 10.8 do aviso de abertura integral.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP);
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022.

Legislação específica:

- Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril - Regime de acesso e de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa "Licenciamento Zero";
- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro - RJACSR - Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração;
- Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro - Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais (SGIFR);
- Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto - Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais;
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro - regime geral da gestão de resíduos;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro - RJUE – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;
- Decreto-Lei n.º 38.382, de 7 de agosto de 1951 - Regime Geral de Edificação e da Urbanização.

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*.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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,

O Vogal,

O Vogal,