



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 ASSISTENTE TÉCNICO, ÁREA DE ATIVIDADE - TÉCNICO DE CENA

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

Presidente: Dr Pedro Miguel Brochado de Almeida, Chefe Divisão de Cultura e Turismo, do Município de Vila do Conde.

Vogais Efetivos: Drª Ivone Manuel Fonseca Pereira, Chefe do Serviço de Gestão dos Museus, do Município de Vila do Conde, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dra Cândida Isabel Oliveira, Técnica Superior de Recursos Humanos do Município de Penafiel.

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:

«Exercer funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nomeadamente:

- Diligenciar o acompanhamento, a monitorização e a execução de procedimentos, de ordem técnica, que se mostrem necessários para o acolhimento de eventos no teatro municipal (preparação e execução dos trabalhos de palco / mecânica de cena, de iluminação e de audiovisuais, incluindo cargas / descargas, montagens, instalações, adaptações e operação de equipamentos);
- Organização, gestão e manutenção de equipamentos e consumíveis inerentes à área de palco / mecânica de cena;
- Verificação de zonas técnicas / bastidores, camarins e espaços de acolhimento de eventos no teatro municipal.
- Colaborar na organização de atividades culturais e de animação do Serviço de Animação e Equipamentos Culturais (SAEC), 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

C. B. L. Q. M.
A.

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 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

Paula
A.

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

| Habilitações académicas | Valoração |
|--|------------|
| 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. | 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 participação em Cursos, Seminários, Estágios, Simpósios, Congressos, Conferências, Colóquios, Palestras e outras ações de formação e aperfeiçoamento profissional, frequentadas pelo candidato, relacionadas com as áreas de atuação do lugar posto a concurso, realizada nos últimos 5 (cinco) anos, não deixando, porém, de valorizar os candidatos que obtiveram formação, em áreas diversas quando aplicáveis.

Este item será valorado até um máximo de 20 (vinte) valores, sendo a valorização atribuída por cada frequência, de acordo com o seguinte:

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 dos postos de trabalho. Assim, avaliar-



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

R. B. B. B.

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 | 0 Valores |
| Experiência profissional < 1 ano | 10 Valores |
| Experiência profissional \geq a 1 ano e < a 3 anos | 12 Valores |
| Experiência profissional \geq a 3 ano e < a 5 anos | 14 Valores |
| Experiência profissional \geq a 5 anos e < a 10 anos | 16 Valores |
| Experiência profissional \geq a 10 anos e < a 15 anos | 18 Valores |
| Experiência profissional \geq 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: Neste parâmetro será considerada a avaliação final do desempenho do candidato obtida na sua instituição de origem (SIADAP3), referente ao último biénio, de acordo com as seguintes valorações:

| Avaliação Final (SIADAP3) no último biénio | Pontuação |
|--|------------|
| Desempenho inadequado | 0 Valores |
| Desempenho adequado | 14 Valores |
| Desempenho relevante | 16 Valores |
| Desempenho excelente | 20 Valores |
| Sem avaliação | 10 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 saber:

- A. **ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

R. B. Cu
AV.

- B. **PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- C. **CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- D. **TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

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:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

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 "**CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA**";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "**ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS**";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "**TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO**".

Quarto:

Prova de Conhecimentos



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA CÂMARA MUNICIPAL

R. B. O. A.
A. R.

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 90 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.

Bibliografia geral, todos os diplomas na redação atual:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo;
- 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 75/2013, 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Código Regulamentar do Município de Bragança, Regulamento n.º 700/2016, de 20 de julho, com as alterações introduzidas;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022.

Bibliografia específica, todos os diplomas na redação atual:

- Funcionamento dos Espetáculos de Natureza Artística - Instalação e Fiscalização: Decreto-Lei n.º 23/2014, de 14 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 9 de outubro – Estabelece o Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndio em Edifícios (RJ-SCIE);
- Solmer, António. (2022). Manual de Teatro (Cadernos Contracena). Porto: Edições Afrontamento.

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

R. B. B. C.
W.

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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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, 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,

Paulo Sérgio Dos Santos Almeida

A Vogal,

Luís Teixeira

O Vogal,
