



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 – EDUCAÇÃO SOCIAL

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

Presidente: Eng.ª Vera Lúcia Branco Pacheco, Chefe da Divisão de Educação e Saúde do Município da Trofa.

Vogais Efetivos: Dra. Lisete Carina Ferreira Neves, Técnica Superior da Divisão de Educação e Saúde do Município da Trofa, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dra. Ana Paula Amorim Moreira Guedes, Técnica Superior do Município de Vila Nova de Gaia.

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:

«Desenvolver funções de investigação, estudo, conceção e aplicação de métodos e processos científico técnicos na área das ciências sociais; Participar na programação e execução das atividades ligadas ao desenvolvimento da respetiva autarquia local; Desenvolver projetos e ações ao nível da intervenção, de acordo com o planeamento estratégico integrado, definidos para a área da respetiva autarquia local (habitação e reabilitação de edificado); Realizar estudos que permitem conhecer a realidade social, nomeadamente nas áreas do apoio social e habitacional, com especial incidência nas melhorias habitacionais e nos processos de realojamento em habitação social municipal; Investigar os factos e fenómenos que, pela sua natureza, podem influenciar a vivência dos cidadãos, dando especial ênfase aos fenómenos derivados da exclusão social (problemas habitacionais, de saúde, desemprego, baixos recursos económicos, baixa literacia, entre outros); Coordenar processos de apoio à habitação e reabilitação de edificado (candidaturas 1º Direito/PRR/melhorias habitacionais); Propor, planear e desenvolver projetos de intervenção social que visem a melhoria da qualidade de vida da população residente nos bairros sociais municipais; Elaborar relatórios sociais; Realizar atendimento técnico e visitas domiciliárias à população residente nos bairros municipais, bem como dos candidatos com pedidos de habitação; Efetuar a caracterização do perfil dos inquilinos de habitação social municipal através de ações de diagnóstico e avaliação da situação socioeconómica das famílias residentes; Efetuar acompanhamento social de casos, em articulação com a rede de parceiros da Rede Social de Bragança; Implementar ações regulares promotoras do pagamento atempado de rendas e aplicação de processos de regularização de dívidas; Promover ações de proximidade e desenvolvimento comunitário, bem



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

como ações de sensibilização e formação promotoras da efetiva integração social; Contribuir para a preservação e manutenção do edificado e do espaço público, em articulação com as entidades competentes e com as normas de utilização das habitações sociais municipais; Cumprir com outras responsabilidades não especificadas, necessárias à prossecução da missão e objetivos da unidade orgânica e/ou da organização; Exercer as demais competências, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidas por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.»

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 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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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:

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

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

Habilitações académicas	Valoração
Licenciatura em Educação Social (pré-Bolonha) ou mestrado integrado em Educação Social (pós-Bolonha)	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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

tg.

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:

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: 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 ciclo avaliativo	Valoração
Desempenho inadequado	0 Valores
Sem avaliação	10 Valores
Desempenho regular	12 Valores
Desempenho bom	14 Valores
Desempenho muito bom	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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 o Serviço Público (OSP): Neste item será apreciada a capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

B. Orientação para Resultados (OR): Neste parâmetro será avaliada a capacidade para se focar na ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

C. Iniciativa (I): Neste item será apreciada a capacidade de agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

D. Inteligência emocional (IE): Neste parâmetro será avaliada a capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

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:

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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 "**Orientação para Resultados**";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "**Orientação para o Serviço Público**";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "**Iniciativa**".

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 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:

- Artigos 1.º a 19.º, 86.º a 88.º, 102.º a 114.º, 121.º a 125.º e 148.º a 160.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Artigos 23.º a 62.º, do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Autarquias Locais - Competências e Regime Jurídico (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro);
- Artigos 70.º a 73.º, 122.º a 143.º e 176.º a 193.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Artigos 33.º a 65.º, 89.º a 96.º e 197.º a 257.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Artigos 1.º a 9.º e 41.º a 75.º do Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;

- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022;

Bibliografia específica, todos na redação atual:

- Regulamento de Atribuição e de Gestão das Habitações Sociais em Regime de Arrendamento Apoiado do Município de Bragança - Aviso n.º 6718/2024/2, Diário da República n.º 62, 2ª Série, de 27 de março;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]

- Regulamento do Fundo Municipal de Apoio ao Arrendamento para Habitação do Município de Bragança - Regulamento n.º 704/2024, Diário da República n.º 125, 2ª Série, de 1 de julho;
- 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação - Decreto-Lei n.º 37/2018, Diário da República n.º 106/2018, 1ª Série, de 4 de junho (versão consolidada);
- "A Habitação Apoiada em Portugal", de Ricardo Costa Agarez, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Coleção Ensaios da Fundação, Lisboa, 2020;
- "A Desqualificação Social – Ensaio sobre a nova pobreza", de Serge Paugam, Porto Editora, Coleção Educação e Trabalho Social, Porto, 2003.

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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 e para constar se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente,

Assinado por: **Vera Lúcia Branco Pacheco**
Num. de Identificação:
Data: 2025.05.14 14:49:24+01'00'

A Vogal,

Assinado por: **Lisete Carina Ferreira
Neves**
Num. de Identificação:
Data: 2025.05.14 12:41:09+01'00'



A Vogal,

João Paulo Guedes