

## ATA N.º 1



Em **catorze de junho de dois mil e vinte e três** reuniu, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 9 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional **Gestão e Organização**, autorizado por despacho de 11/05/2023 da Senhora Vice-Presidente e Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos, Dr.<sup>a</sup> Sameiro Araújo, com o objetivo de fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Estiveram presentes na reunião **Sandro Miguel da Costa Louro**, Diretor Municipal de Gestão, na qualidade de **Presidente do Júri**, **Domingos da Silva Lopes**, Diretor de Departamento de Controlo Financeiro, **Vogal Efetivo**, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, **Sara Cristina Fernandes de Oliveira**, Técnica Superior, área de Recursos Humanos, **Vogal Efetivo**.

De acordo com o Mapa de Pessoal de Município de Braga, a caracterização do posto de trabalho a ocupar é a seguinte: " Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente, análise de processos administrativos e informação técnica na área de atuação; conceção e implementação de metodologias e instrumentos de gestão; produção e controlo de indicadores e gestão de bases de dados de informação; elaboração e monitorização de documentos financeiros e reporte a entidades externas; suporte técnico a atividades de processamento de abonos e despesas; tesouraria; aprovisionamento e gestão do património."

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

**Primeiro – Métodos de Seleção e utilização Faseada**

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP<sup>1</sup>, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

**I) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os candidatos 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante

<sup>1</sup> Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP<sup>1</sup>.

II) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **50 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

#### **Segundo - Provas de Conhecimentos**

Visam 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 de seleção será realizado individualmente, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta apenas da legislação indicada, tendo a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a bibliografia / legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

#### **Bibliografia / Legislação comum:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código de 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);
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro - Adapta aos serviços da Administração Autárquica o SIADAP;



- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação – Medidas de Modernização Administrativa.

#### **Bibliografia / Legislação específica:**

- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro - Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos;
- Lei n.º 73/2013, 3 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidade Intermunicipais;
- Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro - Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais;
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto - Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais;
- Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei - quadro da transferência de competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 08 de Junho - Regime Jurídico realização despesas públicas e da contratação pública;
- Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro - Lei dos compromissos e pagamentos em atraso (LCPA);
- Decreto-Lei n.º 127/2012, 21 de junho - Procedimentos necessários à aplicação da LCPA;
- Lei n.º 98/97, de 26 de agosto - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas;
- NP EN ISO 9001:2015;
- NP EN ISO 9000:2015;
- Código Regulamentar do Município de Braga.

#### **Terceiro - 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 do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC=(20*HA+30*FP+50*EP)/100$$

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 10 anos. A posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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.

As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Sem participação em ações de formação e/ ou participação em ações de formação não relacionadas com o posto de trabalho	0 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30h.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração de 31h a 50h.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 51h a 70h.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total de 71h a 80h.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas.	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho.	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.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual contabilizada em meses, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego, público ou privado, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:





Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional na área a prover	0 valores
Experiência < 1 ano profissional na área a prover	13 valores
Experiência ≥ 1 ano e < 3 anos profissional na área a prover	15 valores
Experiência ≥ 3 ano e < 6 anos profissional na área a prover	17 valores
Experiência ≥ 6 anos profissional na área a prover	20 valores

#### **Quarto - 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

#### **Quinto - 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 de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

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

**A. Orientação para Resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Estabelece prioridades na sua acção, 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 actividades.

**B. Orientação para o Serviço Público:** visa avaliar a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos;
2. Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade;
3. Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações;
4. No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

**C. Análise da Informação e Sentido Crítico:** visa avaliar a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

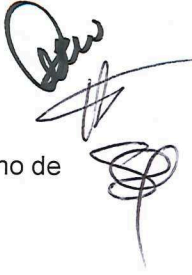
1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão;
2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil;
3. Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa;
4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

**D. 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.





**E. Trabalho de Equipa e Cooperação:** visa a avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

**F. Conhecimentos Especializados e Experiência:** visa avaliar um 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.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente – Apresenta todos os comportamentos associados à competência;
- 16 Valores: Nível Muito Bom - Apresenta três (3) comportamentos associados à competência;
- 12 Valores: Nível Bom - Apresenta dois (2) comportamentos associados à competência;
- 8 Valores: Nível Fraco - Apresenta um (1) comportamento associado à competência;
- 4 Valores: Nível Insuficiente – Não apresenta comportamentos associados à competência.

#### **Sexto – Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF=(60*PC+40*EAC)/100 \text{ ou } OF=(60*AC+40*EAC)/100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **Sétimo – Critérios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados;
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o Serviço Público;
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Análise da Informação e Sentido Crítico;
- 4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Inovação e Qualidade;
- 5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Trabalho de Equipa e Cooperação;
- 6.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência.

#### **Oitavo – Candidatos com grau de Incapacidade**

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. 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 art.º 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.

#### **Nono - Notificações**

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento do Município de Braga, através do e-mail indicado no formulário de candidatura, pelo candidato.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

