



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 – CONTABILIDADE

Aos dezasseis dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e três, reuniu on-line o júri do procedimento concursal suprarreferido, com a presença do Presidente do Júri e das Vogais Efetivas:

Presidente: Paulo Ferreira, Diretor do Departamento Administrativo e Financeiro, Município de Santa Maria da Feira;

1ª Vogal Efetiva: Maria João Rodrigues, Chefe da Divisão de Tesouraria, Município do Porto, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2ª Vogal Efetiva: Maria de Lurdes Pinheiro, Técnica Superior na Divisão Administrativa e RH, Município de Amarante;

Vogais Suplentes: Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do Departamento de Administração Geral e Financeira, e Paula Jacinta Antas Mourão, Chefe da Divisão de Administração Financeira.

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 mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 3, compreendendo as seguintes funções e competências: Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade; executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.”*

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 dos métodos previstos para os restantes candidatos 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.

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 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 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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 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	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 30 horas	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 30 e < 50 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 50 e < 80 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 80 horas e < 100 horas	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 100 horas	20 Valores

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
Experiência profissional < 1 ano	10 Valores
Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 2 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ a 2 anos e < a 3 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ a 3 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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

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

- A. 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;
- B. 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;
- 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;
- D. Optimização de recursos:** visa avaliar a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de optimização e redução de custos de funcionamento;
- E. Trabalho em equipa e cooperação:** visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

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 "**Análise da informação e sentido crítico**";
- 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 **“Trabalho em equipa e cooperação”**.

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, com consulta, tendo a duração máxima 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.

Legislação Geral:

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei da Proteção de Dados Pessoais – Regulamento Geral de Proteção de Dados – aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;
- 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, na sua redação atual;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022.

Legislação Específica:

- Lei de Enquadramento Orçamental, aprovada pela Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual;
- Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas – SNC-AP, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual;
- Regime Simplificado do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pela Portaria n.º 218/2016, de 9 de agosto;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

- Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional — Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovadas pela Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho;
- Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro, na sua redação atual;
- Classificador Económico das Receitas e Despesas Públicas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua redação atual;
- Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas, aprovada pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual;
- Procedimentos necessários à Aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso, aprovados pela Decreto-Lei n.º 127/2012 de 21 de junho, na sua redação atual;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013 de 3 de setembro, na sua redação atual;
- Regime jurídico realização despesas públicas e da contratação pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, na sua redação atual - artigos 16.º a 22.º e 29.º;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Regime de Publicitação de Subvenções e Benefícios Públicos, concedidos por Entidades do Setor Público, aprovado pela Lei nº 64/2013, de 27 de agosto;
- Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual;
- Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua redação atual;
- Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei n.º 97/98, de 26 de agosto, na sua atual redação;
- Código do Imposto sobre o Valor Acrescentado;
- Código do Imposto sobre Rendimentos de Pessoas Singulares;
- Regime do IVA nas Transações Intracomunitárias.

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

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100 \text{ e Avaliação Psicológica (Apto/Não Apto)}$$

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:

$$OF = (50PC + 50EAC) / 100 \text{ e Avaliação Psicológica (Apto/Não Apto)}$$

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

Presidente

[Assinatura
Qualificada]
Paulo
Manuel
Moreira
Ferreira

Assinado de
forma digital por
[Assinatura
Qualificada] Paulo
Manuel Moreira
Ferreira
Dados: 2023.11.16
11:20:45 Z

Vogal Efetiva

Assinado por: **MARIA JOÃO DUARTE RODRIGUES**
Num. de identificação: [REDACTED]
Data: 2023.11.16 11:44:44+00'00'



CARTÃO DE CIDADÃO
• • • •

Vogal Efetiva,

Assinado por: **MARIA DE LURDES MACHADO
PINHEIRO**
Num. de identificação: [REDACTED]
Data: 2023.11.16 18:12:52+00'00'