



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 - AUDITORIA

Aos treze 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: António Fernando Mesquita Barbeitos, Diretor Municipal de Gestão Organizacional do Município de Penafiel.

Vogais Efetivos: Elsa Margarida Moreira Fonseca, Chefe da Unidade de Gestão Financeira do Município de Penafiel, 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:

«O posto de trabalho a concurso envolve o exercício de funções da carreira e categoria de Técnico Superior, tal como descritas no anexo à LTFP.

O Técnico Superior desempenhará as suas funções no Gabinete de Planeamento Estratégico e Auditoria Interna, competindo-lhe, nomeadamente:

- Acompanhar auditorias externas.*
- Coordenar a elaboração dos contraditórios aos relatórios de auditoria externa.*
- Colaborar na elaboração dos planos anuais de auditoria interna tendo por base as prioridades definidas em sede de avaliação de riscos.*
- Realizar auditorias internas com vista a verificar, analisar e avaliar a eficiência, eficácia e economicidade das atividades, a sua conformidade com normativos legais, regulamentos e regras. Elaborar os respetivos relatórios de auditoria e formular recomendações para melhoria dos processos e dos controlos instituídos.*
- Monitorizar a implementação das recomendações decorrentes das ações de auditoria constantes dos relatórios finais.*
- Realizar trabalhos de carácter consultivo para avaliação de processos/atividades, com vista à melhoria do seu desempenho.*
- Colaborar na elaboração de documentos de gestão previstos no Regulamento Orgânico do Município de Bragança e no Estatuto de Auditoria Interna, designadamente, planos e relatórios anuais de atividades e uniformização de manuais de procedimentos.*

1  




MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Colaborar nas tarefas decorrentes da implementação do Programa de Cumprimento Normativo do Regime Geral da Prevenção da Corrupção.
- Acompanhamento de matérias no âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

As funções exercidas devem ser executadas com responsabilidade e autonomia técnica, sem prejuízo de desempenho de outras tarefas, no âmbito das atribuições e competências do Município.»

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.

Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

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



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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:

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

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

Habilitações académicas	Valoração
Licenciatura ou Mestrado	16 Valores
Doutoramento	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:

Tipo de formação (em função do lugar a prover e considerando o período de tempo de 5 anos)	Duração da formação			
	0 horas	≥ 1 e ≤ 12 horas	>12 e ≤ 30 horas	> 30 horas
Com interesse específico	0 valor	1 valor	4 valores	6 valores
Com interesse complementar	0 valor	0,5 valor	2 valores	3 valores



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

- Serão consideradas ações "com interesse específico", as relacionadas com as áreas funcionais do lugar posto a concurso.
- Serão consideradas ações "com interesse complementar", as que não incidam diretamente sobre as matérias referidas no parágrafo anterior, mas que com elas se relacionem.
- Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de seis horas por um dia completo.
- Na falta de indicação da duração, será atribuída a pontuação relativa às ações de formação iguais ou inferiores a 12 horas.
- Se a pontuação máxima (20 pontos) for alcançada, pela formação de interesse específico, não será pontuado o item "com interesse complementar".

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 $\geq$ a 1 ano e < a 3 anos	12 Valores
Experiência profissional $\geq$ a 3 anos 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

4



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 (OR): Neste parâmetro será apreciada a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

B. Orientação para o Serviço Público (OSP): Neste item será apreciada 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.

C. Análise da informação e sentido crítico (AISC): Neste parâmetro será apreciada a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

D. Iniciativa e autonomia (IA): Neste parâmetro será apreciada 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.

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;

5



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

- 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 "**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 90 minutos e incidirá sobre as temáticas mencionadas no ponto 10.8 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:

- 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;
- Acordo coletivo de trabalho n.º 1/2009, de 28 de setembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- 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;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

- 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;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- 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;
- Regime de Publicitação de Subvenções e Benefícios Públicos, concedidos por Entidades do Setor Público, aprovado pela Lei n.º 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;
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022.

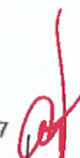
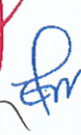
Bibliografia específica, todos na redação atual:

- Enquadramento Internacional de Práticas Profissionais de Auditoria Interna, The Institute of Internal Auditors - Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI) –
<https://www.theiia.org/en/content/guidance/mandatory/standards/international-standards-for-the-professional-practice-of-internal-auditing/>
- Código de Ética - Instituto Português de Auditoria Interna (IPAI) –
<https://www.ipai.pt/normas/codigo-etica/>
- Moraes, Georgina e Martins, Isabel - Auditoria Interna - Função e Processo, Áreas Editora.
- Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção.

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*.

7





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 pelos Serviços do Município de Bragança 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,

A Vogal,

O Vogal,

9