



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 – RECURSOS HUMANOS

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

Presidente: Dr. Manuel Fernando Ribeiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, no Município de Penafiel.

Vogais Efetivos: Dr.^a Cândida Isabel Leal de Sousa Oliveira, Técnica Superior de RH, no Município de Penafiel, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr.^a Fernanda Costa, Técnica Superior de RH no Município de Valongo.

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:

«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, que visam fundamentar e preparar a decisão; apoia o dirigente da área de recursos humanos no desenvolvimento das atividades e tarefas inerentes a este serviço; presta informações técnicas fundamentadas no âmbito da gestão previsional de recursos humanos da Autarquia, legislação do trabalho em funções públicas; Organiza e atualiza o sistema de vencimentos, supervisionando a correta manutenção dos processos individuais dos trabalhadores e assegura a integridade e confidencialidade dos dados; procede à estimativa anual das verbas a orçamentar em despesas com o pessoal e comunicar à contabilidade tudo o que diga respeito ou tenha influência nas remunerações; procede ao controlo, registo e processamento de horas extraordinárias e ajudas de custo; controla e gere o processamento de remunerações e abonos, incluindo ajudas de custo, trabalho suplementar e subsídios, assegurando a conformidade com a legislação vigente; assegura o pagamento através de contas bancárias dos vencimentos e outras remunerações do pessoal; executa todos os mapas a enviar mensalmente à Caixa Geral de Aposentações, Segurança Social, Autoridade Tributária e companhias de seguro, inerentes ao serviço; organiza e conduz todos os processos relativos à mudança da posição remuneratória; procede ao controlo e registo das faltas e licenças; proceder à emissão de declarações individuais e coletivas para efeitos de IRS; assegura e mantém organizado o cadastro de pessoal; assegura o regime específico



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

quanto às juntas médicas e verificação domiciliária da doença; executa o controle médico e administrativo das situações de ausência por doença; elabora relatório mensal de atividades e desempenho; prepara e gere a execução do plano anual de férias, assegurando o cumprimento da legislação vigente; garante a conformidade dos processos de remuneração e benefícios, incluindo a inscrição, reinscrição e suspensão do subsistema de saúde (ADSE); gere em articulação com a empresa de medicina do trabalho, assegurando que os serviços prestados cumprem os requisitos legais e os standards de qualidade definidos; acompanha os ciclos de Avaliação de Desempenho e promove a mudança de posicionamento remuneratório dos trabalhadores e elabora Relatório Final; estuda, propõe e implementa medidas de desenvolvimento dos recursos humanos no quadro de um sistema integrado de gestão por competências; mantém atualizado o plano de formação anual, concretizando o diagnóstico de necessidades e presta informações técnicas fundamentadas para realização de ações de formação pelos trabalhadores da Autarquia e promove a respetiva avaliação de eficácia; prepara e acompanha a certificação do sistema de gestão da qualidade na área dos recursos humanos; executa outras tarefas desde que lhe sejam solicitadas superiormente, desde que relacionadas com a sua atividade, e de acordo com as necessidades da entidade empregadora pública.»

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 (AC) – 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 (PC) – para os restantes candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua redação atual, 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 ao método de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

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:

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

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

Habilitações académicas	Valoração
Licenciatura em Recursos Humanos, com possibilidade de substituição do nível habilitacional por experiência profissional superior a 30 anos de serviço na área de Recursos Humanos, nos termos instituídos pelo 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 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.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

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 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 $\geq a 3$ 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:



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA
CÂMARA MUNICIPAL

Avaliação Final (SIADAP3) no último biênio	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:

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;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro - Autarquias Locais - Competências e Regime Jurídico;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril, Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) da União Europeia (UE);
- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor desde 1 de janeiro de 2022.

Bibliografia específica, todos na redação atual:

- 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;



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

- 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;
- 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;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho;
- Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro;
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro - Estatuto do Pessoal Dirigente;
- Decreto-lei n.º 106/98, de 24 de abril - abono de ajudas de custo e de transporte pelas deslocações em serviço público;
- Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro.

Quarto:

Ordenação Final

4.1. 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 do resultado obtido no método de seleção aplicado:

$$OF = AC \text{ ou } OF = PC$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

4.2. Para os restantes candidatos, a ordenação final será expressa através da classificação da obtida na Prova de Conhecimentos (PC), na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

Quinto:

Candidato com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência que se enquadrem nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.



MUNICÍPIO DE BRAGANÇA

CÂMARA MUNICIPAL

Sexto:

Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas através da plataforma eletrónica de Recrutamento do Município de Bragança, sendo utilizado o correio eletrónico constante do formulário de candidatura.

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.

O Presidente,

A Vogal,

A Vogal,
