

AVISO N.º 01/2022

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 ASSISTENTE TÉCNICO PARA O SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e conforme o preceituado nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de Bragança de 10 de janeiro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicitação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico (m/f), para o Serviço de Recursos Humanos, com vínculo de emprego público, constituído por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, Portaria n.º 125-A/2019, 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada de Portaria), Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais de 15/05/2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15/07/2014, “as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

4 — Nos termos do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes sobre a existência de pessoal em requalificação naquela entidade, a qual remeteu Declaração de não constituição da Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias (EGRA).

5 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses, conforme estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da Portaria.

6 — Local de trabalho — Serviço de Recursos Humanos, da Divisão de Administração Geral, Departamento de Administração Geral e Financeira, do Município de Bragança.

7 — Caracterização do posto de trabalho — Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação do serviço de recursos humanos, na área de cadastro e remunerações. Procede ao controlo, registo e processamento de horas extraordinárias, ajudas de custo e comparticipações da ADSE. Processa os vencimentos e outros abonos de pessoal. Assegura o processamento dos vencimentos e outras remunerações do pessoal. Mantém atualizados os processos de abono de família. Procede ao controlo e registo das faltas e licenças. Assegura e mantém organizado o cadastro de pessoal. Assegura o regime específico quanto às juntas médicas e verificação domiciliária da doença.

8 — Posicionamento remuneratório:

8.1 — O posicionamento remuneratório obedece ao disposto no artigo 38.º da LTFP. Não havendo lugar a negociação, os candidatos serão posicionados na 1.ª posição remuneratória e nível remuneratório 5, a que corresponde, presentemente, a remuneração base de 709,46€, da carreira/categoria de assistente técnico.

9 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos detentores de um vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

10 — Âmbito de recrutamento:

10.1 — Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento é restrito a trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

10.2 — Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma Lei:

a) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do Município de Bragança;

b) trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

c) trabalhadores integrados em outras carreiras;

10.3 — Sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

10.4 — Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 — Requisitos do trabalhador:

11.1 — Para além dos requisitos necessários à constituição de vínculo de emprego público constantes no artigo 17.º da LTFP, os candidatos devem ser detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou encontrar-se em situação de requalificação.

11.2 — Requisito habilitacional, os candidatos deverão ser detentores do 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, grau 2 de complexidade funcional, não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12 — Formalização de candidatura:

12.1 — A apresentação de candidatura é feita através do “Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal”, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica, em www.cm-braganca.pt, acompanhado dos seguintes documentos:

a) Curriculum Vitae atualizado, datado e assinado;

b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

c) Documento comprovativo de titularidade de formação adequada;

d) Documentos comprovativos das ações de formação, onde conste a data de realização e duração.

e) Para os candidatos já detentores de vínculo de emprego público: Declaração do serviço onde exerce funções públicas reportada ao prazo para apresentação de candidaturas, onde conste a natureza do vínculo jurídico de emprego público, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a descrição das funções que exerce, bem como a indicação da avaliação do desempenho qualitativa/quantitativa obtida no último ciclo de avaliação.

12.2 — Nos termos do n.º 7 do artigo 20.º da Portaria, os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Bragança, ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no ponto anterior, exceto o que consta da alínea a), desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12.3 — A não apresentação dos documentos referidos no ponto 12.1, determina a exclusão do candidato.

13 — Entrega da candidatura:

13.1 — As candidaturas deverão ser entregues em suporte de papel no Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, sito no Forte S. João de Deus, em Bragança, no horário de atendimento ao público (das 9:00 H às 12:30 H e das 14:00 H às 17:30 H), ou remetidas por correio por carta registada até ao termo do prazo de candidatura, acompanhada do formulário disponibilizado, do respetivo *curriculum vitae*, datado e assinado, e demais documentos exigidos no procedimento. A não comprovação dos factos relatados implica não serem considerados.

14 — Métodos de seleção:

14.1 — No uso da faculdade conferida pelo n.º 5 do artigo 36.º da LTFP optou-se pela aplicação dos seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC);

14.2 — Atento ao disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria, determinou-se a utilização como método de seleção facultativo a Entrevista Profissional de Seleção.

14.3 — Aplicação dos métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 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, tenham desempenhado as funções acima descritas, serão sujeitos a estes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura;

b) Prova de Conhecimentos de natureza teórica (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – para os restantes candidatos.

15 — Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

16 — Prova de Conhecimentos (PC):

16.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos – A prova individual de conhecimentos é escrita, de natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função, é de realização individual, com consulta, efetuada em suporte de papel, constituída por duas partes, com a duração máxima de 1 hora.

16.2 — Temáticas da prova de conhecimentos:

Legislação:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (do artigo 3.º ao artigo 19.º e do artigo 121.º ao artigo 125.º);

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (do artigo 1.º ao artigo 6.º e do artigo 23.º ao artigo 62.º);

- 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;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (do artigo 40.º ao artigo 76.º e do artigo 108.º ao artigo 193.º);

- Revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual (do artigo 23.º ao artigo 59.º, do artigo 89.º ao artigo 96.º e do artigo 212.º ao artigo 233.º);

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

- Regulamento Orgânico do Município de Bragança, em vigor.

17 — A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

$$OF = (AC \times 0,70 \text{ ou } PC \times 0,70) + (EPS \times 0,30)$$

sendo:

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação Curricular;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

18 — A aplicação dos métodos de seleção bem como a ordenação final dos candidatos terá em atenção o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, no que se refere a candidatos com deficiência.

19 — No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior (n.º 2 do artigo 7.º da Portaria).

20 — Os métodos de seleção têm caráter eliminatório de “per si” sendo excluídos os candidatos que obtenham valorização inferior a 9,50 valores.

21 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso.

22 — A notificação dos candidatos admitidos, bem como a convocação para os métodos de seleção, faz-se por uma das formas previstas no artigo 21.º, n.ºs 3 e 7 da Portaria.

23 — Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

24 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet (artigo 25.º da Portaria).

25 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para efeitos de audiência prévia, nos termos do n.º 1 do artigo 28.º da Portaria.

25.1 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (n.º 5 do artigo 28.º da Portaria).

26 — Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valorização, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

27 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Sílvia Maria dos Santos Couto Gonçalves Nogueiro, Diretora do

Departamento de Administração Geral e Financeira.

Vogais Efetivos: Branca Flor Cardoso Lopes Ribeiro, Chefe da Divisão de Administração Geral, em regime de substituição, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sílvia Brigitte Amaral Gomes Magalhães, Técnica Superior, área de atividade, Recursos Humanos.

Vogais Suplentes: Luísa Maria Parreira Barata, Técnica Superior Jurista, e Paula Jacinta Antas Mourão, Chefe da Divisão de Administração Financeira.

28 — Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sitio da Internet da entidade.

29 — Política de igualdade — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Paços do Município de Bragança, 12 de janeiro de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal,

Hernâni Dinis Venâncio Dias, Dr.