

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, CATEGORIA/CARREIRA DE FISCALIZAÇÃO/FISCAL, DA ÁREA FUNCIONAL DE FISCALIZAÇÃO

(DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E MÉTODOS DE SELEÇÃO)

----- Ao décimo quinto dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10:30 horas, no Edifício dos Paços do Município de Sernancelhe, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria especial de fiscalização/fiscal, na área funcional de fiscalização com a seguinte constituição: Presidente – Maria de Lurdes Ferreira Caiado, Chefe de Divisão Técnica de Obras e Urbanismo; Vogais efetivos – Hugo Manuel Magnório Salgado, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Cristina Sobral Lopes, Técnica Superior. -----

----- A presente reunião tem por objetivo definir no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no procedimento concursal supra mencionado. -----

----- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 09

M.
H. P.

my.
#

de setembro, o júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----

1 - Métodos de Seleção a aplicar:

Os métodos de seleção a utilizar aplicáveis aos candidatos a seguir indicados são os previstos no n.º 1 do artigo 36.º, do anexo à LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, ou seja, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) complementado com o método de seleção facultativo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências: -----

A) Para candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da categoria, que se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório: -----

- 1) Avaliação Curricular (AC);
- 2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

B) Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão:

- 3) Prova de Conhecimentos (PC);
- 4) Avaliação Psicológica (AP);



5) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

1.1 - **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou nível de qualificação, a experiência profissional a formação profissional, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Este método terá a ponderação de 40% da valoração final e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), com expressão na seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que: -----

----- A Habilitação Académica (HA) será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º ano) -- 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (licenciatura ou Mestrado ou Doutoramento) ----- 20 valores.

cy.
H
R

Na Formação Profissional (FP) serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional a prover e obtidas nos últimos 3 anos. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valoradas. São consideradas ações comprovadas por certificado 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 será avaliado numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

- Formação profissional com duração entre 0 e 20 horas: 10 valores;
- Formação profissional com duração entre 21 e 40 horas: 12 valores;
- Formação profissional com duração entre 41 e 60 horas: 14 valores;
- Formação profissional com duração entre 61 e 80 horas: 16 valores;
- Formação profissional com duração entre 81 e 100 horas: 18 valores;
- Formação profissional com duração superior a 100 horas: 20 valores;

----- A Experiência Profissional (EP) é avaliada tendo em consideração o exercício de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sob pena de não ser contabilizado como tempo de experiência profissional, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

- Menos de 1 ano de experiência - 10 valores;
- Entre 1 e < 2 anos de experiência - 12 valores;



Entre 2 e < 3 anos de experiência - 14 valores;

Entre 3 e < 5 anos de experiência - 16 Valores;

Entre 5 e 10 anos de experiência - 18 valores;

Mais de 10 anos de experiência – 20 valores.

----- A Avaliação Desempenho (AD) será ponderada a avaliação relativo ao último período de avaliação em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores;

Desempenho Adequado – 12 valores;

Desempenho Relevante – 16 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro (em conformidade com a alínea c, do n.º 2, do artigo 20.º da Portaria). -----

----- A Avaliação Curricular dos candidatos será efetuada com recurso à ficha de avaliação curricular conforme Anexo I. -----

1.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma duração máxima de 45 minutos e

Handwritten signature

basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 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 competências a seguir indicadas e o método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

Em que as competências a avaliar são as seguintes: -----

A – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. -----
2. Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. -----
3. Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. -----
4. Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias. -----



B – COMUNICAÇÃO: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão. -----
2. Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. -----
3. É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros. -----
4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.

C - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. -----
2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. -----
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

my.
R

D – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão; -----
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional;
3. Aceita as críticas e contrariedades; -----
4. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais. -----

E – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; -----
2. Trabalha com pessoas com diferentes características; -----
3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; -----
4. Demonstra respeito pelas opiniões dos outros ouvindo-as com atenção e valorizando-as; -----



F - CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: 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. -----
4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

1.2. 1. Cada competência será valorada nos seguintes termos: -----

- 20 valores: O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais de competências;
- 16 valores: O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais de competências;
- 12 valores: O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais de competências
- 8 valores: O candidato apenas evidencia 1 indicador comportamental da competência.
- 4 valores: O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

1.2.2. Guião da entrevista e ficha individual de avaliação: -----

Tendo em vista a aplicação do método de seleção, o júri deliberou aprovar o modelo de ficha individual de avaliação conforme anexo 2, em anexo à presente ata, dela fazendo parte integrante. -----

my.
A
R

1.2.3 - A Prova de Conhecimentos (PC) 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, tendo a mesma uma ponderação de 60% da valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- Os candidatos que obtenham a classificação inferior a 9,5 valores ficam excluídos.

----- A Prova de Conhecimentos, será escrita, de natureza teórica, de carácter individual, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não comentada e anotada, em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma. Assim, não será permitido o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablet, telemóveis, etc, durante a realização da prova, sob pena de exclusão do(s) candidato(s).

----- A Prova de Conhecimentos terá a duração de 60 minutos, com 15 (quinze) de tolerância. -----

----- A Prova de Conhecimentos será constituída por 20 questões de escolha múltipla, sendo valorada cada resposta correta em 1 (um) valor. -----

----- Os candidatos que pretendam desistir da Prova de Conhecimentos, só poderão fazer após decorridos 15 minutos do seu início. -----

----- Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção da respetiva prova. -----

Na Prova de Conhecimentos serão abordadas questões inerentes e evidenciadoras de conhecimentos adequados ao desempenho das funções na área funcional a concurso e



incidirá sobre os conteúdos programáticos abaixo descritos: -----

----- A legislação da Prova de Conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias de âmbito geral: -----

- . Constituição da República Portuguesa na sua versão atual;
- . Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua versão atual;
- . Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atual;
- . Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual;
- . Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua versão atual;
- . Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua versão atual;
- . Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua versão atual;
- . Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua versão atual.
- . Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

----- A legislação da Prova de Conhecimentos versará, designadamente, sobre as seguintes matérias de âmbito específico: -----

- . Decreto-Lei n.º 114/2019 de 20 de agosto – Estabelece o regime da carreira especial de fiscalização, extinguindo as carreiras de fiscal municipal, de fiscal técnico de obras, de fiscal técnico de obras públicas e de todas as carreiras de fiscal técnico adjetivadas;
- . Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua atual redação – Lei quadro das contra-ordenações ambientais;
- . Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação – Regime jurídico da urbanização e edificação;

. Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação – Regime de acesso e de exercício de atividades de comércio, de serviços e restauração e estabelece o regime contraordenacional respetivo;

. Decreto-Lei n.º 48/2011, de 01 de abril, na sua atual redação – Licenciamento Zero;

- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação – Regulamento Geral do Ruído;

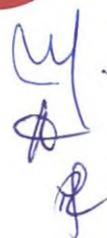
. Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação – Medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios; Regulamento da Organização dos Serviços Municipais;

. Código de Conduta e ética;

. Regulamento de Edificação Urbanização e Taxas (REUT);

. Código de Posturas Municipais.

1.2.4 - A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, mas sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. Será realizada pela DGAEP, ou pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida no número anterior, conforme disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----



2. Classificação e Ordenação Final (OF) - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula: -----

2.1 – Para os candidatos(as) considerados(as) em A): -----

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2.2 - Para os candidatos(as) considerados(as) em B):

$$OF = (PC \times 60\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 40\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

3 - Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que: -----

my.
@
&

- a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados; -----
- b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência; -----
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou na classificação final; -----
- d) Que tenham obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica. -----

4 – Consideram-se excluídos, os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados, que no decurso de um dos métodos de seleção apresentem a respetiva desistência ou que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção/classificação final. -----

5 - Candidatos/as com Grau de Incapacidade: -----

---- Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a 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. -----

---- Em conformidade com o artigo 6.º do citado Decreto-Lei, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º daquele Diploma. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os

candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso. -----



6 - Critério de desempate: Em situação de igualdade de valoração entre os/as candidatos/as aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Se mesmo assim permanecer o empate, desempata-se pela maior experiência profissional relacionada com a função e em seguida pela maior formação profissional. -----

7 - Notificação dos candidatos: -----

---- Os candidatos serão notificados para a realização da audiência prévia dos interessados e as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas para o endereço eletrónico constante do formulário de candidatura, ou nos casos em que não seja possível, por carta registada. -----

---- No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário que se encontra disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Sernancelhe em www.cm-sernancelhe.pt. -----

---- Os candidatos admitidos/aprovados serão convocados/notificados, com indicação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, em conformidade com o disposto no art.º 6.º da Portaria. -----

---- A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público

das instalações da câmara Municipal e disponibilizada na sua página eletrónica em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

---- A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do art.º 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e publicitada na página eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

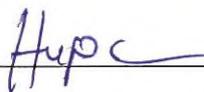
---- A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizando-se na página eletrónica do Município de Sernancelhe em <https://www.cm-sernancelhe.pt>. -----

---- Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri



(Maria de Lurdes Ferreira Caiado)



(Hugo Manuel Magnório Salgado)



(Ana Cristina Sobral Lopes)