

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 posto de trabalho – carreira especial de fiscalização, categoria de fiscal

Aos vinte sete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Sobral de Monte Agraço, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Reuniões da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: -----

Presidente do Júri: Arq.º Diogo António Valério Verde da Mata, Chefe de Divisão em Regime de Substituição da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente; -----

1.º Vogal Efetivo: Eng.º Rodrigo Galantinho de Oliveira, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade de Obras Públicas; -----

2.º Vogal Efetivo: Maria do Rosário Filipe Gonçalves, Técnica Superior de Recursos Humanos da Divisão Administrativa e Financeira; -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 2, do art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira especial de fiscalização, categoria de fiscal. -----

I – Métodos obrigatórios -----

1. Para os trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a], bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhe os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos: Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Na valoração dos métodos de seleção será adotada uma escala de 0 a 20 valores. Nos métodos de seleção Avaliação Curricular, Prova Prática de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências a valoração será considerada até às centésimas. Nos métodos de seleção Avaliação Psicológica, a escala tem os seguintes níveis classificativos: -----

Apto/Não Apto -----

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal do Município e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

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. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula: -----

$AC = (HA \cdot 20\%) + (FP \cdot 30\%) + (EP \cdot 40\%) + (AD \cdot 10\%)$ -----

Sendo: -----

AC= Avaliação Curricular; -----

HA= Habilitação Académicas; -----

FP= Formação Profissional; -----

EP= Experiência Profissional; -----

AD= Avaliação de Desempenho. -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 20.º, da Portaria, será atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

(HA) - Habilitação Académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português.-----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação Académica	Valoração
12.º Ano de Escolaridade	16 Valores
12.º Ano de Escolaridade e detenção do curso na área de fiscalização ministrado pelo CEFA, atualmente FEFAL	20 Valores

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória - a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho.-----

1.1.2 — FP - Formação Profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator "Habilitações Académicas". -----

- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso.** -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 Valores
Até 7 horas de formação	12 Valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 Valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 Valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 Valores
> 28 horas de formação	20 Valores

1.1.3 — Experiência Profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 Valores
Até 12 meses	10 Valores
> 12 meses até 24 meses	12 Valores
> 24 meses até 36 meses	14 Valores
> 36 meses até 48 meses	16 Valores
> 48 meses até 60 meses	18 Valores
> 60 meses	20 Valores

1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

Será calculada pela média aritmética das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação, será essa a nota considerada. Às menções qualitativas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização: -----

Inadequado: 0 Valores; -----

Regular – 12 Valores; -----

Bom – 16 Valores; -----

Muito Bom – 18 Valores; -----

Excelente – 20 Valores. -----

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 20 da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

Orientação para o Serviço Público: Capacidade de atuar de acordo com os valores éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; **Orientação para a Colaboração:** Capacidade de estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns; **Orientação para a Mudança e Inovação:** Capacidade de encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública (AP); **Gestão do Conhecimento:** Capacidade de Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização; **Iniciativa:** Capacidade de agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização; **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de

outros, e preparar-se antecipadamente para tarefas e atividades; **Inteligência Emocional:** capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

Este método de seleção será realizado por técnicos do Município, devidamente habilitados e certificados para o efeito. -----

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

2.1. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Na prova escrita de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

A prova escrita de conhecimentos de natureza teórica terá a duração máxima de duas horas e consistirá em responder a um questionário direcionado para o seguinte programa e legislação: -----

PROGRAMA DAS PROVAS: -----

(todos os Diplomas na sua atual redação): -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA) – DL 4/2015, de 7 de janeiro na sua atual redação;----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- PDM de Sobral de Monte Agraço – Resolução do Conselho de Ministros n.º 134/96; -----
- Regulamento de Urbanização, Edificação e de Taxas e Compensações Urbanísticas (Câmara Municipal de Sobral de Monte Agraço) – Edital n.º 956/2003 (2.ª Série); -----
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto – Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; -----
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas – Decreto – Lei n.º 38 382, de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação. -----

Durante a realização da prova de conhecimentos, é permitida apenas a consulta da legislação publicada sem anotações, devendo os candidatos interessados em fazer uso desta faculdade trazer cópia dos mesmos. -----

2.2 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" ou "Não Apto". Este método de seleção será realizado por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Seleção e Formação, Lda., Entidade externa contratada pelo Município de Sobral de Monte Agraço para este efeito. -----

II - Método de Seleção Complementar (apenas para os candidatos sem vínculo)-----

2.1 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. -----

Este método de seleção será realizado por técnicos do Município, devidamente habilitados e certificados para o efeito. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou Não Apto, ou que não compareçam aos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria. -----

III – Ordenação Final-----

3.1 A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e esgotados estes, dos restantes candidatos nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do art. 37.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o art. 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conforme as seguintes fórmulas, de onde resultará uma lista unitária. –

- Candidatos sem vínculo ou com vínculo mas sem identidade funcional: -----

Prova de Conhecimentos (PC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----



CF= (70%*PC+30%*EAC) -----

AP= Apto/Não Apto -----

- Candidatos com vínculo e com identidade funcional: -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

CF= (50%AC+50%EAC) -----

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art. 66.º da LTFP e no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro. Subsistindo o empate após a aplicação das referidas disposições legais, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios: -----

a) Experiência profissional no exercício de funções às do posto de trabalho a concurso (número de anos); -----

b) Habilitações literárias, prevalecendo a habilitação mais elevada; -----

c) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas). ----

3.2 – Os candidatos serão notificados por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação. ----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri



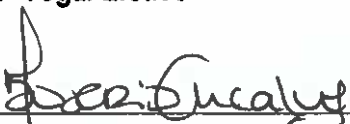
Arq.º Diogo António Valério Verde da Mata

1.º Vogal Efetivo



Eng.º Rodrigo Galantinho de Oliveira

2.º Vogal Efetivo



Dr.ª Maria do Rosário Filipe Gonçalves