

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO PREENCHIMENTO DE 4 (QUATRO) POSTOS DE TRABALHO DE FISCAL DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

ATA NÚMERO UM

No vigésimo quinto dia do mês de julho do ano dois mil e vinte e três, reuniu no Edifício dos Paços do Município, o júri constituído pelos Senhores José Carlos d'Almeida, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente do júri, José Mário Janeiro Figueiredo, Chefe de Divisão, e Ana Filipa Gomes Tavares Ramos, Chefe de Unidade Orgânica, como vogais, a fim de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O júri estabeleceu e aprovou por unanimidade, os métodos de seleção e de ponderação dos fatores de avaliação, bem como, o sistema de ordenação final, constantes nesta ata, para efeitos de seleção dos candidatos a recrutar no procedimento.

Mais deliberou, que para a apresentação da candidatura, devem os candidatos, nos termos do previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, ter idoneidade para o exercício de funções, que devem confirmar, com a apresentação de Certificado de Registo Criminal.

1 - Métodos de seleção

Para cumprimento do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção, da seguinte forma:

- Aos candidatos detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, serão aplicados;

Os métodos de seleção obrigatórios, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Método de seleção complementar, Avaliação Psicológica (AP), ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

 Filipe

Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita (assinalando a declaração mencionada no ponto 6 do formulário de candidatura), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

- Aos Restantes candidatos, não detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, ou falta de requisitos descritos no ponto anterior, serão aplicados;

Os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Método de seleção complementar, Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

1.1 - Avaliação Curricular (AC),

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

Em que:

- HA - é a classificação do fator Habilitações Académicas;
- FP - é a classificação no fator Formação Profissional;
- EP - é a classificação no fator Experiência Profissional;
- AD - é a classificação no fator Avaliação de Desempenho.

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.

Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

a) Habilitação Académica (HA)

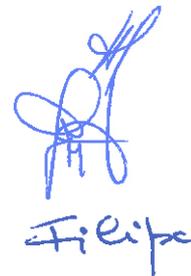
Avalia-se a titularidade da habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

- 12.º ano de escolaridade - 12 valores;
- Bacharelato ou licenciatura (3 anos), na área da Engenharia Civil, Arquitetura ou direito - 16 valores;
- Mestrado ou licenciatura (5 anos), na área da Engenharia Civil, Arquitetura ou direito - 20 valores;

b) Formação Profissional (FP)

Avaliam-se as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovados no processo de candidatura e realizadas nos últimos 5 anos, até ao limite máximo de 20 valores.

Ações comprovadas por certificados 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, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 6 horas e cada semana a cinco dias:



Filipe

- Sem formação profissional - 10 valores;
- De 7 a 21 horas - 12 valores;
- De 22 a 35 horas - 14 valores;
- De 36 a 49 horas - 16 valores;
- De 50 a 70 horas - 18 valores;
- Superior a 70 horas - 20 valores.

c) Experiência Profissional (EP)

Avalia-se a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho através da experiência no exercício efetivo de funções caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, devidamente comprovado através da declaração, emitida pelo serviço de origem, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Até 5 anos - 12 valores;
- Mais que 5 anos, até 10 anos - 14 valores;
- Mais que 10 anos, até 15 anos - 16 valores;
- Mais que 15 anos, até 20 anos - 18 valores;
- Mais que 20 anos - 20 valores.

d) Avaliação de Desempenho (AD)

A classificação neste item é feita pela média aritmética das avaliações de desempenho obtidas nos últimos 3 biénios em que o candidato exerceu competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. Apenas serão consideradas avaliações efetuadas no âmbito do SIADAP. Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos biénios, será considerada a avaliação de desempenho igual a três, nesse biénio:

- Desempenho Inadequado (0 a 1,999) - 5 valores;
- Desempenho Adequado (2,000 a 2,999) - 10 valores;
- Desempenho Adequado (3,000 a 3,999) - 14 valores;
- Desempenho Relevante (4,000 a 4,999) - 16 valores;
- Desempenho Relevante (4,500 a 5,000) - 18 valores;
- Desempenho Excelente - 20 valores.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

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



Filipe

1.2 - 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 a duração aproximadamente de 30 a 45 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, valorada numa escala de 0 a 20 valores e será elaborado um guião por cada candidato.

Competências a avaliar:

- C1 - Orientação para o serviço público;
- C2- Análise da Informação e sentido crítico;
- C3 - Conhecimentos especializados e experiência;
- C4 - Adaptação e melhoria contínua;
- C5 - Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- C6 - Trabalho de equipa e cooperação;

1.3 - Prova de Conhecimentos (PC)

A realização da prova de conhecimentos deverá ser promovida através de empresa externa, especializada. Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de carácter eliminatório, para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores;

Versará sobre a seguinte legislação:

- Código do Procedimento Administrativo - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 09 de janeiro, na redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais - Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro com as respetivas alterações;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro com as respetivas alterações.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data.

Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Não é permitida a consulta de informação e legislação anotada em sede de prova de conhecimentos, bem como a utilização de equipamentos tecnológicos.



1.4 - Avaliação Psicológica (AP)

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. Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigil.

O resultado da Avaliação Psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto

2- Ordenação Final

A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da aplicação das seguintes fórmulas:

- Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) + AP \text{ (Apto/Não apto)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência;

AP = Avaliação Psicológica;

- Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

$$OF = (PC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não apto)} + (EAC \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competência;

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até as centésimas, com arredondamento por excesso

