

Ata de Reunião

N.º Um

-----Aos quinze dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, para constituição de reserva de recrutamento, com vista à utilização futura de postos de trabalho na categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização, para celebração de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para a Divisão de Fiscalização Municipal, constituído por: Presidente – Raquel de Castro Reis – Chefe da Divisão de Fiscalização Municipal; Vogais Efetivos – José Manuel Ferreira Machado Parda, Fiscal Coordenador, que substituirá a Presidente nas suas faltas ou impedimentos e Luís Fernando de Jesus Pereira, Fiscal, decorrendo a sessão na Divisão de Fiscalização Municipal .-----

-----Aberta a sessão, o Júri deliberou, após a necessária discussão, definir e apurar os critérios a utilizar na seleção dos candidatos como segue: -----

-----De acordo com o n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, **podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.**

Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º, da LFTP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e o artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no que diz respeito aos métodos de seleção facultativos.

1. Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

- Não tenham vínculo de emprego público previamente constituído ou tendo esse vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Prova de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica.
- Prova de Conhecimentos

A 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa;

É permitida a consulta dos diplomas, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos a sua atualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

Com carácter eliminatório, terá a forma escrita e de natureza teórica, com a duração de 2 horas e trinta minutos, e versará sobre:

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua versão atual;
- Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua versão atual;
- Lei-Quadro das Contra-ordenações Ambientais, Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua versão atual,
- Código do Procedimento Administrativo, anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua versão atual;
- Código da Estrada, aprovado pelo DL n.º 114/94, de 03 de maio, na sua versão atual;
- Regime da Carreira Especial de Fiscalização, Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto; na sua versão atual;
- Sistema de Indústria Responsável, anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, na sua versão atual;
- Regime de Acesso e de Exercício de Diversas Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, anexo ao Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua versão atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexa à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual;

Língua portuguesa:

- Visa-se avaliar a capacidade de escrita e os conhecimentos dos candidatos ao nível do domínio dos requisitos linguísticos e das regras da textualidade: planificação/textualização e revisão (correção linguística, adequação discursiva, coesão e coerência)
- **Avaliação Psicológica**



A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método irá comportar uma fase, sendo que:

- Nesta fase serão aplicados testes para avaliação dos seguintes aspetos: Aptidões e Personalidade. Esta fase será valorada através de apto e não apto.

Método complementar

- **Entrevista de Avaliação de Competências**

– A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

2 - Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

- Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências.

- **Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = 25\% HL + 15\% FP + 50\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas:

➤ **Habilitações Literárias**

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:

- 12ºano: 19 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura:

- Licenciatura/Mestrado: 20 valores;

➤ **Formação Profissional (até ao máximo de 20 valores)**

Neste item serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

Quando não indicada a duração da formação é considerada a duração mínima (< ou = a 12 horas).

- Cursos com duração < ou = a 12 horas: 1 valor;
- Cursos com duração > 12 horas e = ou < 30 horas: 2 valores;
- Cursos com duração > 30 horas: 3 valores.

➤ **Experiência Profissional**

Este item será avaliado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional 10 valores

Com experiência profissional em áreas que não as exigidas no aviso:

- Até 4 anos 12 valores
- > 4 anos e = < 12 anos 13 valores
- > 12 anos 14 valores

Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao lugar posto a concurso:

- Até 4 anos 16 valores
- > 4 anos e = < 12 anos 18 valores
- > 12 anos 20 valores

Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

➤ Avaliação de Desempenho

Relativamente aos/às candidatos/as com vínculo de emprego público prévio ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:

Ciclos avaliativos 2019/2020 e 2021/2022

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Relevante	16
Adequado	12
Inadequado	8

Ciclo avaliativo 2023/2024

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Muito Bom	18
Bom	16
Regular	12
Inadequado	8

Quando o/a candidato/a não tiver avaliação de desempenho comprovada, não for sujeito à mesma em alguns dos anos e/ou tiver avaliação de acordo com outro diploma legal que não a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é atribuída a pontuação de 12 valores referente ao período em falta.

• Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a.

3 – Caráter eliminatório dos Métodos de seleção

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Caraterização do Posto de Trabalho

Área: Competências nas áreas da fiscalização urbanística, no que se refere às obras ilegais sem projeto, das atividades económicas e recintos de espetáculos, do ruído, do ambiente, de veículos e do estacionamento, bem como assegurar a não proliferação de novas construções precárias para fins habitacionais e prevenir/impedir ocupações ilegais, quer em núcleos de alojamentos precários, quer no parque habitacional municipal; Laboratório de Acústica Ambiental.

Conteúdo Funcional: Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de Fiscal, da carreira especial de fiscalização (n.º 1, artigo 8.º), do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto;

Complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no Mapa de Pessoal:

- Proceder à fiscalização no âmbito da gestão de resíduos em diversas atividades e operadores de gestão de resíduos;
- Proceder ao embargo e fiscalização de obras;
- Proceder à referenciação de terrenos com vegetação para notificação de limpeza e de viaturas em estacionamento abusivo;
- Verificar o horário de abertura/encerramento de estabelecimentos;
- Efetuar a fiscalização de Atividade industrial; Recintos de diversão; Estabelecimentos de restauração e bebidas e prestação de serviços; Atividade de venda ambulante; Máquinas de diversão; Armazenamento de garrafas de gás e depósitos de combustível; Poços e outras aberturas; Proceder a notificações pessoais e afixação de editais;
- Efetuar a fiscalização relativa a eliminação de resíduos e sobrados de exploração através da queima e de situações várias que interferem com a limpeza da via pública;
- Verificar e atuar perante o abandono de resíduos no solo e linhas de água;
- Verificar e atuar perante a ocupação da via pública;
- Efetuar a fiscalização a imóveis onde se encontram instalados Estruturas Residenciais ilegais destinadas a Pessoas Idosas;
- Fiscalizar núcleos de construções precárias, Bairros Municipais e fogos dispersos com idas ao local e acompanhar demolições, emparedamentos e despejos coercivos.

Competências Avaliadas:

- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO – Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público 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.

Ética e valores

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público;

Compromisso

- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades;

Conduta pessoal

- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Foco nos resultados

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos;

Otimização dos recursos

- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos; Qualidade - Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.
– ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
Recolha e análise de informação - Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas; Interpretação e compreensão - Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos; Resolução de problemas - Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.
– INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.
Gestão das emoções - Utiliza estratégias eficazes para controlar e gerir o stress e as emoções, nomeadamente, recorrendo a ações preventivas; Empatia - Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar; Decisões emocionalmente inteligentes - Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado.

Critérios:

A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.

Apreciação qualitativa:

1.º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados;

2.º Atribuição da ponderação 0 (não demonstra) e 1 (demonstra) de acordo com os seguintes critérios:

Demonstra: Foi evidenciado o comportamento associado à competência,

Não Demonstra: Não foi evidenciado o comportamento associado à competência.

3.º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a grelha seguinte:

Grelha de Avaliação

Cada Competência será avaliada como segue:

Avaliação	Fundamentação	Classificação
0	Competência não demonstrada (Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)	0,00
1	Competência demonstrada a nível Reduzido (Evidenciou 1 comportamento agregados à competência)	8,00
2	Competência demonstrada a nível Suficiente (Evidenciou 2 comportamentos agregados à competência)	14,00
3	Competência demonstrada a nível Bom (Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados)	20,00

Apreciação quantitativa:

A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média simples e expressa até às centésimas.

- Ordenação Final

- O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 1**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (70\%PC + 30\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

- O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 2**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (55\%AC + 45\%EAC)$$



em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Na ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, serão utilizados os seguintes critérios de preferência, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 24.º:

- 1.º - Valoração obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º - Valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- 3.º - Candidato/a já detentor do curso para integração na carreira Especial de Fiscalização
- 4.º - Candidato/a com menor grau académico, e neste, com maior classificação final.

Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri encerrou a reunião de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri vai ser assinada nos termos legais. -----

Presidente do Júri,

Vogais,