



ATA NÚMERO UM (1)

Aos onze dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu no edifício dos Paços do Município o júri do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de cinco trabalhadores da carreira especial de fiscalização, categoria de fiscal, para a ocupação de 5 (cinco) postos de trabalho vagos e não ocupados do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo Branco. Estiveram presentes: -----

Presidente: Luís Alfredo Cardoso Resende, Diretor do Departamento de Ambiente, Obras e Sustentabilidade da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----

Vogais Efetivos: Pedro Miguel dos Santos Dias, Chefe da Divisão de Urbanismo e Obras Particulares da Câmara Municipal de Castelo Branco, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Helena de Jesus Lopes, Técnica Superior da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----

A reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Assim, o Júri deliberou sobre o seguinte: -----

1 – Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo este último avaliado segundo a menção de Apto ou Não Apto. -----

2 - Uma vez que o método de Avaliação Psicológica é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será a que resultar da classificação obtida na prova escrita de conhecimentos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

3 – Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 1. -----

4 – Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, obtida numa escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula:-----

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

em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5 - No que respeita à fixação dos critérios de avaliação e respetiva ponderação, deliberou o júri, o seguinte: -----

6 - 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, bem como as competências técnicas do candidato, incluindo o adequado conhecimento da Língua Portuguesa. -----

6.1 - Na prova de conhecimentos é adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório do procedimento, para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

6.2 - A prova revestirá a forma escrita (em suporte papel), terá a duração de 1 hora e trinta minutos, será de realização individual e corrigida sob anonimato, podendo ser constituída por questões com resposta de escolha múltipla ou de desenvolvimento. A prova incidirá sobre os seguintes temas:

I - Fiscalização no âmbito do Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação - Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na redação atual, e Regulamento Municipal da Urbanização e da Edificação (disponível na página de internet do Município, em https://www.cm-castelobranco.pt/media/2436/1_regulamento_municipal_urbanizacao_edificacao_2014.pdf);----

II - Fiscalização no âmbito do Licenciamento Zero (Instalação de Estabelecimentos, Ocupação de Espaço Público e Publicidade) - Decreto-Lei n.º 48/11, de 1 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 141/12, de 11 de julho e Regulamento Municipal de Publicidade e Ocupação do Espaço Público (disponível na página de internet do Município, em https://www.cm-castelobranco.pt/media/1378/11_regulamento_ocupacao_espaco_publico_publicidade.pdf ou <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/260-2014-25701728>);-----

III - Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, na redação atual;-----

IV - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, ambas na redação atual, incidindo designadamente nas seguintes matérias: direitos, deveres e garantias dos trabalhadores que exercem funções públicas, regime disciplinar e tempos de trabalho e de não trabalho; -----

V - Regime da Carreira Especial de Fiscalização, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto; -----

VI- Regime das contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na redação atual; -----

VII - Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; -----

VIII - Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividade de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua redação atual. -----

6.3 - É permitida a consulta da legislação em suporte de papel, não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, PC, smartwatch, auriculares, etc).

7 - **Avaliação Psicológica** – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

7.1 – A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham um juízo de *Não Apto*. ----

7.2 – O perfil de competências para efeitos de aplicação do método é o seguinte: -----

a) Orientação para o serviço público: em que se avalia a capacidade para integrar, no exercício da sua atividade, os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão; -----

b) Organização e método de trabalho: em que se avalia a capacidade par organizar a sua atividade e realizá-la de forma metódica, definindo prioridades, com vista ao cumprimento de metas e prazos; -----

c) Iniciativa e autonomia: em que se avalia a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo, no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas; -----

d) Relacionamento interpessoal: em que se avalia a capacidade para interagir 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;

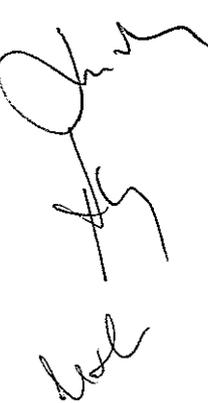
e) Otimização de recursos: em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente, de modo a reduzir os custos e aumentar a produtividade;

f) Tolerância à pressão e contrariedades: em que se avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades, de forma adequada e profissional.-----

7.3 – Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados.-----

8 - **Avaliação Curricular** – visa avaliar 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. -----

8.1 - A Avaliação Curricular será efetuada mediante a valoração das habilitações académicas, da formação profissional (considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional que se relacionem com as exigências e as competências necessárias ao exercício da



função), da experiência profissional (relevando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas), e da avaliação do desempenho relativa ao último ciclo avaliativo (dois anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

8.2 - O resultado da avaliação do método é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação do Desempenho -----

8.3 - Habilitações Literárias:-----

- Habilitações literárias de grau exigido à candidatura ----- 18 valores; ----

- Habilitações literárias de grau superior ao exigido para a candidatura ----- 20 valores. ----

8.4 - Formação Profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:-----

- Sem ações de formação ----- 10 valores; ---

- Por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- Acresce 1 valor.

8.4.1 - Não são contabilizados seminários, palestras ou congressos.-----

8.4.2 - Nos documentos que não façam referência à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.-----

8.4.3 - Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas.-----

8.4.4 - Nas ações com duração inferior a 7 horas, os respetivos períodos serão adicionados até perfazerem as 7 horas; -----

8.4.5 - Só serão contabilizadas as ações de formação que se insiram na presente área de recrutamento, realizadas há menos de cinco anos. -----

8.4.6 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.-----

8.5 - Experiência Profissional na área inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções:-----

- Sem experiência profissional----- 10 valores; -----

- Até um ano ----- 12 valores; -----

- De 1 a 5 anos ----- 14 valores; -----

- De 5 a 10 anos ----- 16 valores; -----

- De 10 a 15 anos ----- 18 valores; -----

- Superior a 15 anos ----- 20 valores.-----

8.6 - **Avaliação do Desempenho**, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos 2 anos (ou biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que:-----

8.6.1 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro:-

- Desempenho Inadequado (2 a 2,999 pontos)----- 8 valores-----

- Desempenho Adequado 3 a 3,999)----- 12 valores-----

- Desempenho Relevante (4 a 4,499 pontos) ----- 16 valores-----

- Desempenho Excelente (4,5 a 5 pontos)----- 20 valores-----

8.6.2 - A pontuação resultará da média aritmética simples das valorações atribuídas às classificações obtidas na avaliação de desempenho nos últimos 2 anos ou ciclo de avaliação, expressa até às centésimas. -----

9 - **Entrevista de Avaliação de Competências** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

9.1 – A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, as quais serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores.-----

9.2 – Cada entrevista terá uma duração máxima de 60 minutos.-----

9.3 - A entrevista será realizada por técnico devidamente habilitado com formação adequada, a indicar para o efeito. -----

9.4 – A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, serão as seguintes:-----

a) Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;-----

b) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; -----

c) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;-----

d) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

10 – Mais entendeu o Júri clarificar o seguinte:-----

10.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando, por isso, o(s) método(s) seguinte(s).-----

10.2 - A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. -----

10.3 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º, n.º 2 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e caso a situação de empate subsista, os candidatos são desempatados pela melhor nota obtida da seguinte forma: -----

a) 1.º critério de desempate – melhor nota obtida no Tema I da prova escrita; -----

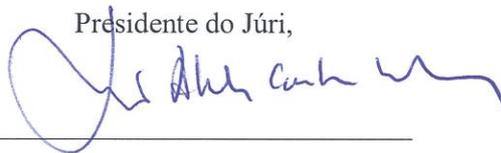
b) 2.º critério de desempate – melhor nota obtida no tema II da prova escrita; -----

c) 3.º critério de desempate – melhor nota obtida no tema V da prova escrita. -----

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.-----

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente do Júri,



Vogais Efetivos,



