



Procedimento concursal comum, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 postos de trabalho, para a carreira de Fiscalização (carreira de regime especial).

ATA N.º 1/2024
- Definição de Critérios -

Aos 12 dias do mês de março do ano de 2024, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, pelas 10 horas, no Edifício dos Paços do Concelho de Alcanena, constituído por:

Presidente: Lucinda Maria Silva Simões, dirigente intermédio de 2º grau da Divisão de Desenvolvimento Organizacional e Gestão Financeira e Patrimonial;

Primeiro Vogal Efetivo: Sérgio Silva Simões, dirigente intermédio de 2º grau da Divisão de Desenvolvimento Sustentável e Urbanismo, o qual substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Segunda Vogal Efetiva: Ana Carina Grilo Salgueiro, Técnica Superior, a exercer funções na Divisão de Desenvolvimento Organizacional e Gestão Financeira e Patrimonial, no Setor de Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Alcanena.

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, definir as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos e definir o tipo de prova, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

1 - Nos termos do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro, adiante designada por portaria, conjugado com o n.º 1, do art.º 36.º da LTFP, assim como no despacho e aviso de abertura de procedimento, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP); e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2, do art.º 36.º da LTFP.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, estes candidatos podem optar pela realização da prova de conhecimentos escrita em substituição da avaliação curricular, devendo para tal fazer expressamente essa opção, por escrito, no formulário de candidatura.

1.2 - A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, ou que tenham obtido um resultado de *Não Apto* no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.



2 - Prova de conhecimentos escrita (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. Revestirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica e realização em suporte de papel, constituída por um grupo de questões de escolha múltipla e/ou verdadeiro e falso, e um grupo de questões de desenvolvimento, com possibilidade de consulta da legislação em suporte de papel (desde que não anotada ou comentada), tendo a duração máxima de 90 minutos, com uma tolerância de 15 minutos. Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A classificação da prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, sendo a sua ponderação de 70% na valoração final.

2.1 - A prova de conhecimentos terá uma única fase e incidirá sobre os seguintes conteúdos:

2.1.1 - Legislação geral: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Regulamento (UE) 679/2016, de 27 de abril (RGPD), Constituição da República Portuguesa (CRP).

Legislação específica: Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro; Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro, Procedê à reforma e simplificação dos licenciamentos no âmbito do urbanismo, Regime da Carreira Especial de Fiscalização, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/2019 de 20 de agosto; Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (RJACSR), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro; Regulamento Municipal da Urbanização e da Edificação do Município de Alcanena (RMUE).

A atualização da legislação referida nos pontos anteriores, ocorrida após a publicação do presente procedimento concursal, é da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo que sobre essa legislação, atualizada, versará a prova de conhecimentos escrita (PC).

2.1.2 - Não é permitida a consulta de documentação em formato digital nem serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc., durante a realização da prova de conhecimentos.

3 - Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica.

Por cada candidato/a submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido, expresso em “Apto” e “Não Apto”, em conformidade com a alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

Ainda que seja da competência do júri, assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, conforme preceitua o n.º 1 do artigo 9º da Portaria, atendendo a que nenhum dos seus elementos possui habilitações e competências para a aplicação do método de avaliação psicológica, deliberaram solicitar ao Exmo Senhor Presidente da Câmara ou Vereador com competência delegada, considerando a premência do procedimento, pois é



muito crucial e urgente dotar o Município de meios de fiscalização, sob pena de grandes prejuízos para o bem público; e dado que o Município detém recursos próprios, que se nomeie a psicóloga do Município, Dra. Núria Duarte para a aplicação desta parte do procedimento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 9º e dos n.º 2 e 3 do artigo 17º da Portaria.

4 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância, com base na análise do respetivo curriculum vitae, para o posto de trabalho a ocupar, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula:

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

Em que:

- HA - Habilitação Académica
- FP - Formação Profissional
- EP - Experiência Profissional
- AD - Avaliação do Desempenho

4.1 - Habilitação Académica (HA) – avalia a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida. O júri delibera avaliar este parâmetro da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido (12º ano) – 16 valores.

4.2 - Formação Profissional (FP) – ponderam-se as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar. Assim, na avaliação deste fator, o júri deliberou que a valorização será elaborada da seguinte forma:

- Sem formação ou com formação não relacionada com o posto de trabalho – 8 valores
- Menos de 35 horas de formação – 12 valores
- De 35 a 45 horas de formação – 14 valores
- De 46 a 55 horas de formação – 16 valores
- De 56 a 65 horas de formação – 18 valores
- Mais de 65 horas de formação – 20 valores

Apenas são consideradas ações de formação comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Serão contabilizadas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na Bolsa de Emprego Público (BEP), devidamente comprovadas por documento idóneo e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação e cada meio-dia de formação, correspondente a 3 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas.

No caso de, no documento comprovativo de conclusão de Formação Profissional, existir uma diferença entre o número de horas de formação e o n.º de horas efetivamente assistidas, será este último, o contabilizado.





A Avaliação da Formação Profissional será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas.

4.3 - Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes, desde que no âmbito da área em causa, da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 8 valores
- Experiência \leq 1 ano – 10 valores
- Experiência $>$ 1 ano e \leq 2 anos – 12 valores
- Experiência de $>$ 2 anos e \leq 4 anos – 14 valores
- Experiência de $>$ 4 anos e \leq 6 anos – 16 valores
- Experiência de $>$ 6 anos e \leq 8 anos – 18 valores
- Experiência $>$ 8 anos – 20 valores

Na classificação da Experiência Profissional (EP), será tido em consideração o seguinte:

- a) Apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

4.4 - Avaliação do desempenho (AD) – Neste fator é considerada a avaliação do desempenho (AD) na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último biênio em que executou funções, competências ou atividades idênticas as do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada da seguinte forma:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 8 valores
- Desempenho adequado (2 a 3.999) – 12 valores
- Desempenho relevante (4 a 5) – 16 valores
- Mérito excelência (4 a 5) – 20 valores

Para efeitos de classificação da avaliação do desempenho, apenas será considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

No caso de o candidato não possuir avaliação de desempenho relativo a período em que tenha desempenhado uma competência, ou atividades idênticas à do lugar colocado a concurso, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 12 valores.

5 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Para esse efeito será elaborada uma grelha de avaliação individual composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:



- **Orientação para o Serviço Público (A)**, em que se avalia a capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa;
2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações;
3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos;
4. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

- **Comunicação (B)**, em que se avalia a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Expressa-se oralmente de forma clara e precisa;
2. Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, com exatidão e objetividade;
3. Adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
4. Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.

- **Iniciativa e Autonomia (C)**, 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Em regra, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais;
2. Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica;
3. Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas;
4. Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

- **Tolerância à Pressão e Contrariedades (D)**, em que se avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

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

Este método de seleção é pontuado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de:

- 20 valores (para candidatos/as que evidenciem 4 indicadores comportamentais da competência);
- 16 valores (para candidatos/as que evidenciem 3 indicadores comportamentais da competência);
- 12 valores (para candidatos/as que evidenciem 2 indicadores comportamentais da competência);
- 8 valores (para candidatos/as que evidenciem 1 indicadores comportamentais da competência) e;
- 4 valores (para candidatos/as que não evidenciem indicadores comportamentais da competência).



Avaliação	Valoração
Possui um nível elevado da competência (para candidatos/as que evidenciem 4 indicadores comportamentais da competência)	20 valores
Possui um nível bom da competência (para candidatos/as que evidenciam 3 indicadores comportamentais da competência)	16 valores
Possui um nível suficiente da competência (para candidatos/as que evidenciem 2 indicadores comportamentais da competência)	12 valores
Possui um nível reduzido da competência (para candidatos/as que evidenciem apenas um dos indicadores comportamentais da competência)	8 valores
Possui um nível insuficiente da competência (para candidatos/as que não evidenciem indicadores comportamentais da competência)	4 valores

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

5.1 - Duração da Entrevista: 30 minutos.

6 - Ordenação Final

6.1 - A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70\% \cdot PC) + (30\% \cdot EAC) \quad \text{OU} \quad OF = (70\% \cdot AC) + (30\% \cdot EAC)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

6.2 - Critérios de ordenação final preferencial

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

6.2.2 - Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida no Grupo II da Prova de Conhecimentos;
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida no Grupo I da Prova de Conhecimentos;
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Iniciativa e Autonomia".



6.3 - Forma de notificação aos candidatos

6.3.1 - A notificação aos candidatos, nos termos do art.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é efetuada através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico deve recorrer-se às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

6.3.2 - De acordo com o preceituado no n.º 4 do art.º 16.º da Portaria os candidatos excluídos, no âmbito da apreciação das candidaturas, são notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

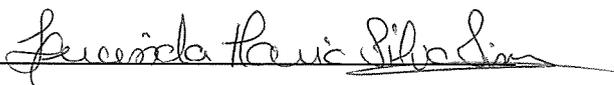
6.3.3 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, através de notificação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do art.º 16.º da Portaria.

6.3.4 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público, no edifício dos Paços do Município, e, disponibilizada na página eletrónica do Município.

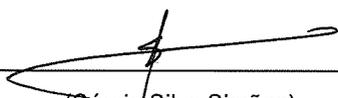
6.3.5 - A lista unitária de ordenação final, será ordenada por ordem decrescente de classificação final, afixada em local visível e público no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na página eletrónica do Município, sito em www.cm-alcanena.pt.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada por conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente do Júri


(Lucinda Maria Silva Simões)

O 1.º Vogal Efetivo


(Sérgio Silva Simões)

A 2.ª Vogal Efetiva


(Ana Carina Grilo Salgueiro)

