

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CATEGORIA DE FISCAL
ATA DA 1.ª REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O
RECRUTAMENTO DE 3 POSTOS DE TRABALHO DE FISCAL – CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO –
GRAU 2, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO.

Aos dezassete dias do mês de Fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 15h00 horas, reuniu, o júri nomeado por despacho do Senhor Vereador de 22 de Janeiro de 2025, do procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho para categoria de Fiscal, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Portalegre, estando presentes o Presidente do Júri, Armando José Miranda Campino, técnico superior e os vogais efetivos, Joaquim Alberto da Silva Ferreira e Gonçalo Filipe Almeida Leitão Alegre, técnicos superiores.

Esta reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto I - Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;

Ponto II - Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;

Ponto III - Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade

Ponto I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Fiscal atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, correspondente às funções e competências definidas no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, e prevista no Mapa de Pessoal do Município de Portalegre.

Fiscal — “Exerce funções de acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas; No exercício das suas funções elaboram autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares.”

considerando a referida caracterização dos postos de trabalho a preencher, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

Competência 1 C1. 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;

Competência 2 C2. Organização e método de trabalho: em que se avalia a capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;

Competência 3 C3. Adaptação e melhoria contínua: em que se avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;

Competência 4 C4. 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;

Competência 5 C5. 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 custos e aumentar a produtividade.

Ponto II - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, o Júri, determinou a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

Métodos de Seleção Obrigatórios, consoante a situação dos candidatos

A) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica - aplicáveis aos candidatos que:

- não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e titulares da carreira/categoria que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que se encontrem em situação de requalificação e não tenham, por último, estado a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

B) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis aos candidatos que:

- Sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado;

- Encontrando-se em situação de requalificação, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação das Competências podem ser afastados pelos candidatos aos quais são aplicáveis, mediante declaração escrita, caso em que ficam sujeitos aos métodos aplicáveis aos restantes candidatos.

Competência 1 C1. 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;

Competência 2 C2. Organização e método de trabalho: em que se avalia a capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;

Competência 3 C3. Adaptação e melhoria contínua: em que se avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;

Competência 4 C4. 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;

Competência 5 C5. 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 custos e aumentar a produtividade.

1 Métodos de Seleção Obrigatórios são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

1.PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que 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 avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de desenvolvimento e escolha múltipla.

1.1. A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação:

1.1.1. Procedimento Administrativo — Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 69.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º, artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

1.1.2. Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas - Artigo 73.º e artigos 176.º a 193.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes;

1.1.3. Regime das Faltas dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas - Artigos 133.º a 143.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes e artigos 248.º a 257.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações vigentes;

1.1.4. Direitos, Deveres e Garantias dos Trabalhadores que exercem funções públicas - Artigos 70.º a 73.º e artigos 122.º a 143.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes e artigos 234.º a 247.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações vigentes;

1.1.5. Regime jurídico das autarquias locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

1.1.6. Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo De-Lei 555/99 de 16/12 na sua atual redação dada pelo Decreto –Lei 10/2024;

1.1.7. Regulamento dos Espaços Verdes Municipais Aprovado pela Câmara Municipal em reunião ordinária realizada em 5 de Fevereiro e pela Assembleia Municipal em sessão ordinária de 28 de Abril no ano de 2023 e publicado em Diário da Republica n.º134 segunda série de 11/06/2023

1.1.8 Regulamento das Feiras, Venda Ambulante e Atividades Diversas do Município de Portalegre aprovado pela Assembleia Municipal de Portalegre na sua sessão ordinária de 28 de dezembro de 2022 e publicado em Diário da Republica n.º28 segunda série de 08/02/2023

1.1.9. Regime da Carreira Especial de Fiscalização — Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto;

1.1.10. Regime das contraordenações — Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro.

1.1.11 – Regulamento Municipal de Urbanização, Edificação e de Taxas e Compensações Urbanísticas para o Concelho de Portalegre – Regulamento n.º22-B/2023 publicado no Diário da Republica n.º 8 segunda série em 11 de Janeiro de 2023

1.2 Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos, esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a sua realização pode ser consultada a legislação em suporte papel (desde que não anotada nem comentada) referida nos pontos 1.1.1. a 1.1.11., não sendo permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (Telemóvel, Tablet, PC, Smartwatch, auriculares, etc.).

1.2.2. A atualização da legislação referenciada nos pontos 1.1.1. a 1.1.11., ocorrida após a publicitação do presente procedimento concursal será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;

1.2.3. A legislação mencionada nos pontos 1.1.1. a 1.1.11. encontra-se disponível no site do Diário da República em <http://dre.pt>.

1.3. Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 minutos

1.5 Avaliação Psicológica (AP) – A Avaliação Psicológica, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, sendo efetuada por entidade especializada,

e terá em conta o seguinte perfil de competências, tendo como referência o perfil de competências supra definido no Ponto I, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica pode ter uma ou mais fases e será avaliada através das menções classificativas de apto e não apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula classificativa.

1.6 Avaliação Curricular (AC)

A 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 do desempenho.

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores:

1.6.1. Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

1.3.1.1. Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado **15 valores**

1.6..2. Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado com inscrição e frequência no curso específico na área de fiscalização a ministrar pelo Centro de Estudos e Formação Autárquica (CEFA), atual Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) **18 valores**

1.6.3. Pela detenção de habilitação académica do 12.º ano de escolaridade e detenção do curso na área de fiscalização ministrado pelo Centro de Estudos e Formação Autárquica (CEFA), atual Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) **20 valores**

1.6.4. Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

1.7. Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

-Até 30 horas (inclusive)	2valores
-De 31 horas até 60 horas (inclusive)	3valores
-De 61 horas até 90 horas (inclusive)	4valores
-De 91 horas até 120 horas (inclusive)	5valores
-De 121 horas até 150 horas (inclusive)	6 valores
-De 151 horas até 200 horas (inclusive)	7 valores
-Superior a 200 horas.	8 valores

1.8 Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 1.7., esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;

c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente aplicar as referidas grelhas de valoração;

d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

1.9 Experiência Profissional (EP)

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher.

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contato orgânico-funcional com as referidas áreas.

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma.

Deste modo o júri deliberou o seguinte:

- Até um ano de experiência profissional – 8 valores;
- Com 1 a 3 anos de experiência profissional – 10 a 12 valores;
- Com 4 a 6 anos de experiência profissional – 13 a 16 valores;
- Com 7 a 10 anos de experiência profissional – 17 a 19 valores;
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores.

1.10 Avaliação de desempenho. (AD)

Relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

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

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º. 2 do art.º. 20.º. da Portaria n.º. 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que será atribuído 10 valores.

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A classificação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que a seguir se indica.

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Acadêmica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP, AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos para o preenchimento do posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

1.11 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Competência 1 C1. 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;

Competência 2 C2. Organização e método de trabalho: em que se avalia a capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;

Competência 3 C3. Adaptação e melhoria contínua: em que se avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;

Competência 4 C4. 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;

Competência 5 C5. 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 custos e aumentar a produtividade.

A aplicação deste método de seleção, que será realizado por um técnico competente, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil funcional definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A Entrevista de Avaliação de Competências é valorada de 0 a 20 valores.

VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que

obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, de acordo com o estabelecido no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

Nos termos previstos no artigo 26.º da referida portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:-

VF = PC + AP (Apto)

ou

VF= 0,50 AC + 0,50 EAC

Em que:

VF – Valoração Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º - Os candidatos com mais tempo de experiência profissional na área de atividade para qual o procedimento concursal é aberto, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;
- 2º - Os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do júri,

(Armando José Miranda Campino)

O 1.º vogal efetivo,

(Joaquim Alberto da Silva Ferreira)

O 2.º vogal efetivo,

(Gonçalo Filipe Almeida Leitão Alegre)