



Oliveira do Bairro câmara municipal

R  
21  
Hinoel

## Procedimento Concursal n.º 4/2020

### Ata n.º 1 Métodos de seleção

Aos dez dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, para 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Oliveira do Bairro na carreira especial de Fiscalização e categoria de Fiscal, por deliberação de Câmara Municipal, datada de 30 de julho de 2020.

O Júri do Procedimento concursal delibrou por unanimidade o seguinte:

1 - Métodos de Seleção a aplicar no procedimento: os métodos de seleção obrigatórios são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica ou a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, consoante os casos - e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será também utilizado um método de seleção facultativo, a entrevista profissional de seleção. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção. Os restantes candidatos realizarão a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

1.1 **Prova de Conhecimentos (PC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, com duração de 60 minutos, e com uma tolerância de 15 minutos, incidindo sobre as seguintes matérias:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, das Entidades Intermunicipais e Associativismo Autárquico, aprovado em Anexo I à Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – art.º 45.º a art.º 55.º; art.º 70.º a art.º 76.º e art.º 101.º a art.º 143.º;
- Código do Trabalho – (art.º 197.º a art.º 202.º; art.º 212.º a art.º 217.º; art.º 232.º a art.º 238.º; art.º 252.º a art.º 255.º);
- Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua atual redação (Regime de acesso e de exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa "Licenciamento Zero");
- Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação (RJACSR - Regime Jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração);
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua



Oliveira do Bairro câmara municipal

121  
J. J. J. J. J.

atual redação; \_\_\_\_\_

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; \_\_\_\_\_

- Regulamento Urbanístico do Município de Oliveira do Bairro, publicado na 2.ª Serie do Diário da República n.º 55, de 19 de março de 2019; \_\_\_\_\_

1.1.1. - A Prova de Conhecimentos é expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas e tem uma valorização final de 45%. \_\_\_\_\_

1.2 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, Conhecimentos e experiência, trabalho de equipa e cooperação, comunicação e iniciativa e autonomia, é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valorização final de 25%. \_\_\_\_\_

1.3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valorização final de 45%, obtida de acordo com os seguintes subfactores: \_\_\_\_\_

1.3.1 - Habilitações literárias (HL): avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida: \_\_\_\_\_

12.º ano de escolaridade - 16 valores; \_\_\_\_\_

12.º ano de escolaridade e um curso específico na área de Fiscalização a ministrar pelo Centro de Estudos e Formação Autárquica", atual Fundação para os Estudos e Formação nas Autarquias Locais (FEFAL) – 20 valores; \_\_\_\_\_

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

1.3.2 - Formação profissional: Frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, desde que devidamente comprovadas, não sendo valoradas as que não estiverem relacionadas com a área funcional. A pontuação será atribuída tendo em conta o somatório do número de horas/dias das ações frequentadas, sendo que a cada dia corresponde 6 horas, nos seguintes termos: \_\_\_\_\_

Sem formação – 0 valores; \_\_\_\_\_

Até 100 horas - 6 valores; \_\_\_\_\_

≥ 100 e ≤ 150 horas – 10 valores \_\_\_\_\_

≥ 151 e ≤ 200 horas – 15 valores \_\_\_\_\_

≥ 201 horas - 20 valores; \_\_\_\_\_

1.3.3. - Experiência profissional (EP): avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será



Oliveira do Bairro câmara municipal

Handwritten signature and initials in blue ink.

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 colocado a concurso, desde que devidamente comprovados e respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, avallado da seguinte forma: \_\_\_\_\_

Sem experiência – 0 valores; \_\_\_\_\_

Até 1 ano - 6 valores; \_\_\_\_\_

≥ 1 anos e < 3 anos - 10 valores; \_\_\_\_\_

≥ 3 anos e < 4 anos – 12 valores \_\_\_\_\_

≥ 4 anos e < 5 anos – 14 valores \_\_\_\_\_

≥ 5 anos e < 6 anos – 16 valores \_\_\_\_\_

≥ 6 anos e < 7 anos – 18 valores \_\_\_\_\_

≥ 7 anos – 20 valores \_\_\_\_\_

**1.3.4. - Avaliação de Desempenho (AD)** relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: \_\_\_\_\_

Desempenho inadequado - 5 valores; \_\_\_\_\_

Desempenho adequado - 10 valores; \_\_\_\_\_

Desempenho relevante - 16 valores; \_\_\_\_\_

**1.3.2.4 -** Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que, atribuirá 10 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto. \_\_\_\_\_

**1.3.2.5 -** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa e quantitativa. \_\_\_\_\_

**1.3.2.6 -** A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação final obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar de acordo com a seguinte fórmula: \_\_\_\_\_

$$AC = (35\% \times HA) + (15\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD) \text{ _____}$$

**1.4 - Entrevista de Avaliação de Competência (EAC):** visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, Conhecimentos e experiência, trabalho de equipa e cooperação, comunicação e iniciativa e autonomia, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma valoração final de 25%. \_\_\_\_\_



Oliveira do Bairro câmara municipal

**1.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, numa escala de 0 a 20 valores, com uma valorização de 30%, obtida de acordo com os seguintes subfactores e nos termos da grelha que se anexa e faz parte da presente ata: \_\_\_\_\_

**1.5.1 - Experiência profissional:** considera o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores e a sua utilidade para o exercício da função a que se candidata - 0 a 20 valores; \_\_\_\_\_

**1.5.2 - Relacionamento interpessoal e espírito de equipa:** procura avaliar, perante cenários hipotéticos ou reais, a capacidade de relacionamento interpessoal e de trabalho em equipa - 0 a 20 valores; \_\_\_\_\_

**1.5.3 - Capacidade de comunicação e relacionamento:** procura avaliar a capacidade de manutenção de um fio condutor de pensamento, coerente e lógico, a sua assertividade e postura perante o júri - 0 a 20 valores;

**1.5.4 - Motivação:** visa avaliar a motivação e interesse em desempenhar as funções a que se candidata - 0 a 20 valores; \_\_\_\_\_

**1.5.5 - Sentido crítico:** visa apreciar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, com clara identificação a respeito pelos interesses da autarquia - 0 a 20 valores. \_\_\_\_\_

**2** É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. \_\_\_\_\_

**3** - A classificação final dos métodos de seleção utilizados resulta da aplicação da seguinte fórmula: \_\_\_\_\_

$CF$  (classificação final) = (45% x PCP) + (25% x AP) + (30% x EPS) ou \_\_\_\_\_

$CF$  (classificação final) = (45% x AC) + (25% x EAC) + (30% x EPS), \_\_\_\_\_

conforme o especificado no ponto 1. \_\_\_\_\_

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. \_\_\_\_\_

Presidente do Júri:

  
Isabel Cristina Neves Simões, Chefe de Divisão em regime de substituição

Vogais Efetivos:

  
Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior

  
Teresa Natércia Tavares Coutinho, Técnica Superior



**ENTREVISTA DE SELECÇÃO**  
Procedimento Concursal nº 04/2020  
Carreira especial de Fiscalização e categoria de Fiscal

*Handwritten notes:*  
221  
4  
inimel

**Grelha de avaliação**

**Experiência profissional:**

<b>Elevado</b> nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais exatamente adequados ao exercício da função a que se candidata.	<b>18 a 20 valores</b>
<b>Muito Bom</b> nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais adequados ao exercício da função a que se candidata.	<b>15 a 17 valores</b>
<b>Bom</b> nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais razoavelmente adequados ao exercício da função a que se candidata.	<b>13 a 14 valores</b>
<b>Suficiente</b> nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais adequados ao exercício da função a que se candidata.	<b>10 a 12 valores</b>
<b>Reduzido</b> nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais nada adequados ao exercício da função a que se candidata.	<b>6 a 9 valores</b>
<b>Insuficiente</b> nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais nada adequados ao exercício da função a que se candidata.	<b>1 a 5 valores</b>

**Relacionamento Interpessoal e espírito de equipa:**

<b>Elevado</b> nível de capacidade de relacionamento Interpessoal e espírito de equipa	<b>18 a 20 valores</b>
<b>Muito Bom</b> nível de capacidade de relacionamento Interpessoal e espírito de equipa	<b>15 a 17 valores</b>
<b>Bom</b> nível de capacidade de relacionamento Interpessoal e espírito de equipa	<b>13 a 14 valores</b>
<b>Suficiente</b> nível de capacidade de relacionamento Interpessoal e espírito de equipa	<b>10 a 12 valores</b>
<b>Reduzido</b> nível de capacidade de relacionamento Interpessoal e espírito de equipa	<b>6 a 9 valores</b>
<b>Insuficiente</b> nível de capacidade de relacionamento Interpessoal e espírito de equipa	<b>1 a 5 valores</b>

**Capacidade de comunicação e relacionamento:**

<b>Elevado</b> nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	<b>18 a 20 valores</b>
<b>Muito Bom</b> nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	<b>15 a 17 valores</b>
<b>Bom</b> nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	<b>13 a 14 valores</b>
<b>Suficiente</b> nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	<b>10 a 12 valores</b>
<b>Reduzido</b> nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	<b>6 a 9 valores</b>
<b>Insuficiente</b> nível de coerência do pensamento manifestado através da linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.	<b>1 a 5 valores</b>





Oliveira do Bairro câmara municipal

*Isimog*  
*2*  
*PI*

### Motivação:

Elevado nível de fundamentação e argumentação com logica Incontestável das motivações encontradas para a presente candidatura	18 a 20 valores
Muito Bom nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	15 a 17 valores
Bom nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	13 a 14 valores
Suficiente nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	10 a 12 valores
Reduzido nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	6 a 9 valores
Insuficiente nível de fundamentação e argumentação com firme convicção das motivações encontradas para a presente candidatura	1 a 5 valores

### Sentido Crítico:

Elevado nível de sentido crítico ao apreclar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	18 a 20 valores
Muito Bom nível de sentido crítico ao apreclar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral	15 a 17 valores
Bom nível de sentido crítico ao apreclar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	13 a 14 valores
Suficiente nível de sentido crítico ao apreclar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	10 a 12 valores
Reduzido nível de sentido crítico ao apreclar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	6 a 9 valores
Insuficiente nível de sentido crítico ao apreclar as opções tomadas e respetiva fundamentação, capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais e equacionamento de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.	1 a 5 valores