

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITERIOS

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 sete postos de trabalho na categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização Proc. 43/2021

Aos nove dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do 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 sete postos de trabalho na categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização, constituído pelo Presidente de Júri: Telmo Filipe Quelhas Moreira; 1º Vogal efetivo: José António Dias Figueiredo que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e o 2º Vogal efetivo: Miguel Marques Lemos Rodrigues, reunião que teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

2. Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são “**avaliação curricular**” e a “**Entrevista de avaliação de competências**”, exceto quando por escrito afastem este método de seleção caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

2.1 Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

2.2. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**Entrevista Profissional de Seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

2.3 Os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos/as da valoração final, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os/as candidatos/as que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

3. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual, tendo por base as necessidades funcionais do serviço, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no n.º3º do art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

3.1 Ao abrigo do disposto no n.º9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

4. Método de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular -Com uma ponderação de 40%, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) - Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Habilitação literária exigida + curso de formação específico para a **categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização** - 18 valores

Habilitação literária superior ao exigido + curso de formação específico para a **categoria de fiscal, da carreira especial de fiscalização** - 20 valores

Formação profissional (FP) - Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2018, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar .

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso - 0 valores

Por cada módulo de 14 horas de formação/formador - 2 valores, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas.

Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidades das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho - 10 valores;

De 1 ano até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho - 12 valores;

De 2 anos até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho - 14 valores;

De 3 anos até 5 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho - 16 valores;

De 5 anos até 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho - 18 valores;

Superior a 7 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho - 20 valores.

Avaliação de desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado - (1 a 1,999) - 0 valores

Desempenho adequado - (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante - (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente - (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências – Com uma ponderação de 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências será 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, considerando para o efeito as seguintes competências.

- **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- **Organização e método de trabalho:** Capacidade para organizar a sua atividade, definindo prioridades e realizá-la de forma metódica, com vista ao cumprimento de metas e prazos;
- **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **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.

4.2 Prova de conhecimentos teóricos (PCT)-Com uma ponderação de 40% visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A **Prova de conhecimentos teóricos** (gerais e específicos, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa) de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 90 minutos, será constituída por questões de escolha múltipla.

A classificação será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Conhecimentos Gerais:

- Conhecimento da Língua Portuguesa;
- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação - Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação - Institui o Ilícito de mera ordenação social e respetivo processo;
- Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua atual redação - Lei-quadro das contraordenações ambientais.

Conhecimentos específicos:

- Decreto-Lei nº 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação – Regime jurídico da urbanização e edificação;
- Decreto-Lei nº10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação - Regime Jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração;
- Decreto-Lei nº 9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação – Regulamento Geral do Ruído;
- Decreto-Lei nº124/2006, de 28 de junho, na sua atual redação - Medidas e ações a desenvolver no âmbito do Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios;
- Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação de Vila Nova de Gaia,
- Regulamento Municipal do Comércio a Retalho Não Sedentário de Vila Nova de Gaia;
- Regulamento Municipal de Espaços Verdes, Parques e Áreas de Conservação da Natureza e da Biodiversidade;
- Regulamento de Serviço de Gestão de Resíduos Urbanos do Município de Vila Nova de Gaia,
- Regulamento de Taxas e Outras Receitas do Município de Vila Nova de Gaia;
- Regulamento Municipal de Defesa da Paisagem, Publicidade e Ocupação do Espaço Público
- Regulamento do PDM – julho de 2009;
- Nova estrutura nuclear e flexível e organograma dos serviços municipais do Município de Vila Nova de Gaia, de 18 de dezembro de 2019.

A Prova de conhecimentos teóricos será composta por 20 questões de conhecimentos gerais e por 20 questões de conhecimentos específicos.

Cada questão será cotada com 0.5 valores e cada resposta errada desconta 0.25 valores.

Durante a realização da Prova de conhecimentos teórico (PCT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Avaliação psicológica (AP)- Com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação psicológica, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

5. Método de seleção facultativo:

5.1 Entrevista Profissional de Seleção Com uma ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 15 minutos e será 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.

a) Sentido Crítico (SC) - Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequencia lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião sobre as questões suscitadas.

20 Valores – Quando evidência excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Quando evidência capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Quando não evidência capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Avaliará a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstrou elevado nível de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstrou boa facilidade de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstrou um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se em geral com alguma clareza e objetividade e uma razoável capacidade de argumentação;

8 Valores – Demonstrou um nível reduzido de comunicação, revelando muita dificuldade de discurso, muito pouca clareza e objetividade e muita reduzida capacidade de argumentação;

4 Valores – Demonstrou um nível insuficiente de comunicação, revelando incapacidade para expor ideias ou situações, revelando incapacidade de argumentação;

c) Experiência Profissional (EP) – Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do/a candidato/a na organização como um todo:

20 Valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com profundos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

8 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

4 Valores – Não revela qualquer experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho.

d) Motivação (M) – Pretende-se correlacionar as motivações do/a candidato/a face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar:

20 Valores – Demonstração inequívoca de elevado interesse pelo posto de trabalho, manifestando elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

16 Valores – Demonstração inequívoca de grande interesse pelo posto de trabalho, manifestando bom espírito de iniciativa, disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

12 Valores – Demonstração inequívoca de algum interesse pelo posto de trabalho, manifestando razoável espírito de iniciativa, de disponibilidade e de responsabilidade, focadas na resolução de todas as tarefas;

8 Valores – Demonstração inequívoca de pouco interesse pelo posto de trabalho, manifestando deficiente espírito de iniciativa e de disponibilidade, focadas na resolução de todas de tarefas rotineiras;

4 Valores – Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

$$EPS = (SC + CC + EP + M) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SC = Sentido de crítico

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

M = Motivação

6. A ordenação final dos/as candidatos /as que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Assim, a ordenação final a será efetuada da seguinte forma:

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.1 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$\text{OF} = \text{AC} * 40 \% + \text{EAC} * 30 \% + \text{EPS} * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Aos candidatos /as que se enquadram no ponto 4.2 a ordenação final obedecerá de acordo com a seguinte formula:

$$\text{OF} = \text{PCT} * 40 \% + \text{AP} * 30 \% + \text{EPS} * 30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teóricos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço e

afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º, 22º e 28º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt – *Informação - documentos municipais - requerimentos (544)*.

12. PERÍODO EXPERIMENTAL:

De acordo com o estatuído nos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, os candidatos selecionados estarão sujeitos a um período experimental com a duração mínima de seis meses, durante o qual deverão frequentar, com aprovação, curso de formação específico. A aprovação no curso referido dependerá da obtenção de uma classificação final não inferior a 14 valores, numa escala de 0 a 20 valores.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Telmo Filipe Quelhas Moreira



José António Dias Figueiredo



Miguel Marques Lemos Rodrigues