



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO, CATEGORIA DE FISCAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, A AFETAR À UNIDADE DE URBANISMO E INFRAESTRUTURAS MUNICIPAIS

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de julho de 2022, no edifício da Rua do Barcelos, n.º 4, freguesia da Sé, reuniu o júri do procedimento concursal supra referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, de 12 do mesmo mês, constituído por Paulo Manuel Mont'Alverne Sequeira, chefe da Unidade de Urbanismo e Infraestruturas Municipais, Artur Reis Leite Furtado Gonçalves, técnico superior (área de engenharia civil) afeto à mesma Unidade, e Jesuína Maria Barcelos Costa, técnica superior afeta ao Serviço de Recursos Humanos, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração da prova de conhecimentos e da grelha da entrevista profissional de seleção.-----

O recrutamento far-se-á nos termos do disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua mais recente redação, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atualizada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e tendo ainda em consideração o disposto no Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto.-----

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do *curriculum vitae*. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o *curriculum vitae* em suporte de papel, pessoalmente, ou por correio, sob registo e com aviso de receção.-----

Nos termos do n.º 6 do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:-----

a) Prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS) - aplicáveis a todos os candidatos que não se enquadrem nas situações descritas na alínea b);-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

b) Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e entrevista profissional de seleção (EPS) – aplicáveis aos 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 valorização que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;-----

c) Aos candidatos a que se refere a alínea b), que optarem pelo afastamento dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, serão aplicados os métodos previstos na alínea a).-----

1. A **Prova de Conhecimentos (PC)** tem uma ponderação de 45% e visa avaliar os conhecimentos profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar, e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício dessa função. Revestirá a forma escrita, terá natureza teórica, será de realização individual, em suporte de papel, e comportará uma fase. Terá duração de uma hora e trinta minutos, com tolerância de trinta minutos, sendo que, no seu decurso, os candidatos poderão consultar legislação e bibliografia, desde que a mesma não seja anotada, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático.-----

1.1 A PC incide sobre conteúdos de natureza genérica respeitantes aos trabalhadores que exercem funções públicas (procedimento administrativo, conteúdo funcional, direitos e deveres, avaliação do desempenho, atribuições e competências dos órgãos autárquicos e serviços municipais) e de natureza específica (urbanização e edificação), e será constituída por oito questões de desenvolvimento.-----

1.1.1 Legislação aconselhável para a realização da PC:-----

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação mais atualizada conferida pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação mais atual dada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março;-----

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro;-----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação mais recente dada pela Lei n.º 66/2020, de 4 de novembro;-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;-----
 - Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Angra do Heroísmo, publicado na II série do Diário da República n.º 109, de 4.06.2020, através do Despacho n.º 6086/2020;-----
 - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 18 de dezembro, na sua redação atual;-----
 - Regulamento Geral de Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382 (1951), na sua redação atual.-----
- 1.2 – A legislação mencionada no ponto 1.1.1 encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <https://dre.pt>.-----
- 1.3. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----
- 1.4. A PC e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da realização, devido ao seu carácter confidencial.-----
2. A **avaliação psicológica (AP)** tem uma ponderação de 25% e visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o seguinte perfil de competências, conforme definido no despacho de abertura do procedimento datado de 12 de abril de 2022: capacidade de realização e orientação para resultados; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; capacidade de adaptação e melhoria contínua.-----
- 2.1 Será efetuada por entidade especializada.-----
- 2.2. A AP é 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, sendo que os resultados serão convertidos do seguinte modo:-
Igual ou superior 18 valores ----- nível Elevado (20 valores);
Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores -----nível Bom (16 valores);
Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores -----nível Suficiente (12 valores);
Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores ----- nível Reduzido (8 valores);
Inferior a 6 valores ----- nível Insuficiente (4 valores).



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

3. A **avaliação curricular (AC)** tem uma ponderação de 45% e visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

3.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

- $AC = 25\%HA + 25\%FP + 25\%EP + 25\%AD$, em que:-----

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:-----

- 12.º ano de escolaridade – 18 valores;-----
- Nível académico superior – 20 valores.-----

Nota: Só será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, do seguinte modo:-----

- Sem participação em ações de formação - 10 valores;-----
- Detenção de uma ação de formação - 12 valores;-----
- Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 18 valores;-----
- Aprovação em curso de formação específico, previsto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto – 20 valores.-----

Notas:-----

- Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;-----

- Não serão contabilizados como formação profissional cursos não relacionados com as funções a desempenhar.-----

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:-----

- Sem experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover – 10 valores;-----
- Até 12 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 12 valores;-----



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

- Mais de 12 e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 14 valores;-----
- 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 16 valores;-----
- 24 meses ou mais de experiência de execução de atividades adequadas à área do posto a prover - 20 valores.-----

Nota: Só será contabilizada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, do seguinte modo:-----

- Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;-----
- Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Adequado - 16 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Relevante - 18 valores;-----
- Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.-----

4. A **entrevista de avaliação de competências (EAC)** tem uma ponderação de 25% e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com o perfil previamente definido: capacidade de realização e orientação para resultados; sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço; capacidade de trabalho em equipa e cooperação; capacidade de adaptação e melhoria contínua.-----

4.1. A EAC, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definidas, é 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.-----

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:-----

- Detém um nível elevado de competência-----20 valores;
- Detém um nível bom de competência-----16 valores;
- Detém um nível suficiente de competência-----12 valores;
- Detém um nível reduzido de competência-----8 valores;
- Detém um nível insuficiente de competência-----4 valores;



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

4.3. A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:-----

Igual ou superior 18 valores -----nível Elevado;

Igual ou superior 14 valores e inferior a 18 valores -----nível Bom;

Igual ou superior 9,5 valores e inferior a 14 valores -----nível Suficiente;

Igual ou superior 6 valores e inferior a 9,5 valores -----nível Reduzido;

Inferior a 6 valores -----nível Insuficiente.

5. A **entrevista profissional de seleção (EPS)** tem uma ponderação de 30% e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

5.1. Na EPS serão avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.

5.2. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal, por maioria (obtida através de média aritmética simples), sendo o resultado final da entrevista igualmente obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.-----

5.3. A EPS é 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, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.-----

5.4. Será elaborada uma ficha de avaliação da EPS por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro, bem como o resultado final.

6. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção utilizados:-----

- $CF = 0,45*AC + 0,25*EAC + 0,30*EPS$ ou-----

- $CF = 0,45*PC + 0,25*AP + 0,30*EPS$;-----

em que:-----

CF = Classificação Final;-----

AC = Avaliação Curricular;-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;-----



MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO
Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;-----

PC = Prova de Conhecimentos;-----

AP = Avaliação Psicológica.-----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo primeiramente efetuados os obrigatórios, pela ordem enunciada na lei, e só depois a entrevista profissional de seleção. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicável o método seguinte.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

O Júri

Paulo Manuel Mont'Alverne Sequeira

Artur Reis Leite Furtado Gonçalves

Jesuína Maria Barcelos Costa

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM FISCAL,
A AFETAR À UNIDADE DE URBANISMO E INFRAESTRUTURAS MUNICIPAIS
GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

Parâmetros de avaliação	Níveis classificativos			
	20 - Elevado	16 - Bom	12 - Suficiente	8 - Reduzido
Experiência profissional Avalia a experiência do candidato, no âmbito da atividade a desempenhar	Revela uma vasta experiência na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela uma boa experiência na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela alguma experiência, na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos	Revela pouca experiência na área em referência, mencionando concretamente projetos em que trabalhou, dando exemplos
Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa Avalia o relacionamento com superiores hierárquicos, colegas e público, bem como a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e participar ativamente	Revela um excelente relacionamento interpessoal, bem como uma excelente capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela um bom relacionamento interpessoal, bem como uma boa capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela alguma capacidade de relacionamento interpessoal, bem como alguma capacidade para se integrar em equipas de trabalho	Revela pouca capacidade de relacionamento interpessoal, bem como pouca capacidade para se integrar em equipas de trabalho
Motivação Avalia os motivos da candidatura e expectativas profissionais, procurando aferir o interesse pelas funções e conhecimento geral sobre as autarquias locais e Município de Angra do Heroísmo em particular	Revela um elevado interesse e motivação profissional para o desempenho da função	Revela um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função	Revela algum interesse e motivação profissional para o desempenho da função	Revela pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função
Atitude comportamental Avalia a postura, o trato e a autoconfiança	Revela uma excelente atitude comportamental, na comunicação e/ou assertividade e/ou respeito e/ou maneira de estar, e/ou de se dirigir, e/ou apresentar	Revela uma boa atitude comportamental, na comunicação e/ou assertividade e/ou respeito e/ou maneira de estar, e/ou de se dirigir, e/ou apresentar	Revela uma razoável atitude comportamental, na comunicação e/ou assertividade e/ou respeito e/ou maneira de estar, e/ou de se dirigir, e/ou apresentar	Revela uma péssima atitude comportamental na comunicação e/ou, maneira de estar, e/ou de se dirigir e/ou apresentar