



ATA N.º 1

Em 04/04/2023 reuniu, na Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, **na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **5 postos de trabalho da Carreira Especial de Fiscalização da área funcional Fiscalização - Ref.º 2023-26**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado, por despacho de 08/02/2023 da Senhora Vereadora do Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

Presidente: Cristina Maria Alves Douteiro, Diretora de Departamento

Vogais Efetivos: Verónica Maria Carvalho Moreira de Queirós Torgal Ferreira, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Helena Mafalda de Jesus Cardoso, Técnico Superior

Vogais Suplentes: José Mário Pereira dos Santos, Chefe de Divisão e Bruno Miguel Oliveira Fraga, Técnico Superior.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: "Carreira Especial de Fiscalização da categoria de Fiscal - *Assegura 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. Elabora autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares.*"

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro – Métodos de Seleção e utilização Faseada:

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP^[1], serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências** – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **50 candidatos**, por



ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo - Provas de Conhecimentos

Visam 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.

Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte digital, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da bibliografia / legislação indicada, tendo a duração máxima de 60 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a bibliografia / legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Bibliografia / Legislação comum:

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/72015, de 07 janeiro, na sua atual redação: Parte I, Parte III e da Parte IV, o capítulo II, secção I e II .

Bibliografia / Legislação específica:

Código Regulamentar do Município do Porto: Parte C – Ambiente – Capítulo VIII; Parte D – Gestão do Espaço Público: Capítulo II – Secção IV Utilizações do Subsolo.; Capítulo III – Obras na Via Pública Anexo D/2 Ocupações do Espaço Público Parte H – Fiscalização e Sancionamento de Infrações.

DL nº 48/2011 de 1 Abril, na sua atual redação.

Decreto-Lei nº 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação.

Alteração ao Regulamento da «Movida» do Porto, Regulamento n.º 239/2023, de 23 de fevereiro, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 39/2023, de 2023-02-23.

Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de Abril, na sua atual redação.

Macroestrutura do Município do Porto, republicada em DR, 2.ª Série, n.º 9, de 13-01-2022, com as alterações introduzidas pelo despacho n.º3468/2023, publicado no DR n.º 54/2023, 2.ª série, de 16-03-2023.

Regulamento nº 17/2021 - Feira de Antiguidades e Velharias – publicado na 2ª Série do DR de 7 de janeiro de 2021.

Regulamento nº 88/2020 – Feira da Vandoma – publicado na 2ª Série do DR de 4 de fevereiro de 2020.

Terceiro - Avaliação Curricular:

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. A avaliação



curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional – EP

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

As **Habilitações Académicas** serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade ou curso equiparado)	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação / MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 60 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 61 horas	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência < 1 ano	10 valores
Experiência ≥ 1 e ≤ 3 anos	14 valores
Experiência > 3 e ≤ 6 anos	18 valores
Experiência > 6 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Quarto - Avaliação Psicológica (AP):

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (10A + 20B + 10C + 25D + 20E + 15F) / 100$$

A. Realização e orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-



las de forma metódica.

C. Adaptação e Melhoria Contínua: visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

E. Comunicação (oral e escrita): visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

F. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante
- 12 Valores: Nível Satisfaz
- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco
- 4 Valores: Nível Insuficiente

Sexto – Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

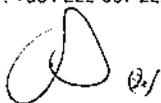
$$OF = (70PC + 30EAC)/100 \text{ ou } OF = (70AC + 30EAC)/100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Sétimo – CrITÉrios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “Responsabilidade e compromisso com o Serviço”.
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “Organização e Método de Trabalho”.
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “Comunicação”.



- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "Conhecimentos e experiência".
- 5.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "Realização e Orientação para resultados".
- 6.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "Adaptação e Melhoria Contínua".

Oitavo – Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 2 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, que se enquadrem nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do mesmo Decreto-lei.

Nono - Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as são realizadas pela Plataforma de Recrutamento da Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção da Câmara Municipal do Porto.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,



Helena Cruzado

•
• **Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização**
Rua do Bolhão, nº 192
4000-111 Porto
T. +351 222 097 200
F. +351 222 097 222

¹Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

