

Assunto: PROCEDIMENTO PARA MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ORGAOS OU SERVIÇOS DE UM FISCAL

Data: 11 de maio de 2026

Hora: 10H00

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente: Rui José da Silva Pinto de Almeida, Diretor Departamento de Obras Municipais e Urbanismo

Vogais Efetivos:

1.^a vogal – Silvia Letícia Vieira Monteiro, Chefe de Unidade de Edifícios que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.^a vogal – Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.

Distribuição: Ata de Critérios

ATA Nº 1

Ao onze dias do mês maio de dois mil e vinte e seis, reuniram as Senhores, Rui José da Silva Pinto de Almeida, Silvia Letícia Vieira Monteiro e Isabel Maria Barbosa Madureira, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, aprovado por deliberação de Câmara Municipal de 13 de março de 2026 e despacho da Senhora Presidente de 23 de abril de 2026, do qual o primeiro é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos.

Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final:

1 - Métodos de seleção – Avaliação Curricular e Entrevista Avaliação de Competências.

2 - Requisitos de Admissão:

2.1 – Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função;

2.2 – Ser detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em efetividade de funções, na carreira/categoria Fiscal;

2.3 – Caracterização do posto de trabalho: Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades: Acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e

8m
B

perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas.

3 – Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 40% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Literária (HL); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

$$AC = \frac{(HL) + (FP) + 2*(EP) + (AD)}{5}$$

3.1 - Habilitação Literária (HL), graduada de acordo com a seguinte pontuação:

a) Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função – 20 valores.

3.2 - Formação Profissional (FP) - em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se:

- Total de horas de formação inferior a 100 horas - 8 Valores;
- Total de horas de formação superior ou igual a 100 e inferior a 200 horas- 12 valores;
- Total de horas de formação superior ou igual a 200 e inferior a 300 horas – 16 valores;
- Total de horas de formação superior ou igual 300 e inferior a 400 horas- 18 valores;
- Total de horas de formação superior ou igual 400 – 20 valores;

Apenas 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional.

3.3 – Experiência Profissional (EP) – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores:

- Até 5 anos de experiência profissional – 10 valores;

- Mais de 5 anos e até 10 anos de experiência profissional – 14 valores;
- Mais de 10 anos e até 15 anos de experiência profissional – 18 valores;
- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores.

3.3.1 – Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – considerar-se-á a média dos últimos três biênios, de acordo com a nota quantitativa, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- 1 a 1,999 – 8 valores;
- 2 a 3,999 – 14 valores;
- 4 a 5 – 20 valores;
- Em caso de ausência de avaliação do desempenho por razões não imputáveis ao candidato – 12 valores.

3.5 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

4 - Entrevista Avaliação de Competências (EAC) – que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

4.1.1. A – Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

84
B

4.1.2. B – Orientação para a Mudança e Inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
2. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
3. Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

4.1.3. C – Orientação para os Resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
2. Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
3. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

4.1.4. D – Orientação para a Colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
3. Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

4.1.5. E – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis;

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades;
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

4.1.6. **F – Iniciativa:** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.

4.2. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
O/A candidato/a evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência.	20 valores
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.	16 valores
O/A candidato/a evidencia 1 indicador comportamental da competência.	12 valores
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência.	8 valores

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

5. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

5.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (40 AC + 60 EAC) / 100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.2 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se não aprovados.

6 – Em situação de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, aplicar-se-á os seguintes critérios:

- Maior número de anos de experiência profissional na área para que o concurso se destina; -----
- Maior número de anos de experiência profissional na Administração Pública; -----
- Maior número de horas de formação profissional; -----
- Maior nível de formação académica e/ou profissional. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri



Silva Monteiro

Isabel Medeiros