

ATA N.º 1/Júri

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 2 (DOIS) POSTOS DE TRABALHO DE FISCAL DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO – NA MODALIDADE DE CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

1 – Aos seis dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal referido em epígrafe, designado por despacho do Exmo. Presidente da Câmara Municipal de Arganil, datado de trinta e um de março de dois mil e vinte e dois, constituído por:

Presidente: Abel José Fernandes Simões, Técnico Superior.

Vogais efetivos: Luís António Dias Nogueira, Técnico Superior, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira, no uso da competência decorrente, designadamente das alíneas b) e c), do n.º 2, conjugadas com o n.º 3, ambos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e em linha com o determinado, quanto aos métodos de seleção a aplicar, no referido despacho, a fim de decidir, nomeadamente: tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como, a seleção dos temas a abordar nas mesmas; a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação; a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método; o procedimento a adotar quanto à ordenação final dos candidatos e ainda os documentos a entregar pelos candidatos no ato de formalização da respetiva candidatura.

2 – Por força do despacho mencionado no ponto 1. supra e em conformidade com as disposições legais em vigor, em matéria de tramitação do procedimento concursal, designadamente as previstas no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e nas alíneas a) e b), do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP serão a Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) e Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

2.1 - Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP e considerando, as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, serão aplicados os métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método de seleção facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS), desde que não afastada a sua aplicação por escrito, pelos candidatos, caso em que lhes serão aplicados os métodos de seleção previstos para os demais candidatos.

3 – **Descrição genérica das funções:** as constantes no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional: *“O conteúdo funcional da categoria de fiscal da carreira especial de fiscalização consubstancia -se no acompanhamento no local, assegurando 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.”*

3.1 – Caracterização específica das funções inerentes ao posto de trabalho da **Categoria de Fiscal – da Carreira Especial de Fiscalização:** Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de ocupação da via pública, publicidade, trânsito, obras particulares, abertura e funcionamento de estabelecimentos comerciais ou industriais, preservação do ambiente natural, deposição, remoção, transportes, tratamento e destino final dos resíduos sólidos, públicos, domésticos e comerciais, preservação do património, segurança no trabalho e fiscalização preventiva do território; Emite informações; autos; notificações ou comunicações sobre situações de facto com vista à instrução de processos municipais nas áreas da sua atuação específica.

3.2 – A descrição das funções descritas no ponto acima não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3.3 – O Perfil de Competências do posto de trabalho encontra-se em anexo à presente ata.

4 – O nível habilitacional exigido é a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso profissional que lhe seja equiparado, correspondente ao grau 2 de complexidade funcional, conforme alínea b), do n.º 1, do artigo 86.º, da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.1 – É igualmente exigido que seja comprovada a idoneidade para o exercício de funções, através da apresentação de certificado de Registo Criminal.

5 – A apresentação de candidaturas deverá ser efetuada através do envio de email para recrutamento@cm-arganil.pt contendo, sob pena de exclusão, num único ficheiro em formato pdf, os seguintes 4 (quatro) documentos anexos: **formulário de candidatura** devidamente preenchido e assinado (disponível em <https://www.cm-Arganil.pt/index.php/municipio/camara-municipal/recursos-humanos/procedimentos-concursais/outros-documentos>); **Curriculum Vitae atualizado**, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso; **fotocópia do certificado de habilitações literárias**; **Certificado de Registo Criminal**. Não são admitidas candidaturas em suporte de papel.

5.1 - No caso de o candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda, igualmente sob pena de exclusão, apresentar a respetiva declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) Serviço(s) de origem, que circunstancie: i) a respetiva relação jurídica de emprego público; ii) carreira e categoria em que se encontra integrado; iii) atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caraterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal; iv) tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme n.º 1, do artigo 79.º, da LTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento; v) avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e/ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado; vi) posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro. Sendo que, para os demais candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, deverá a referida declaração circunstanciar, designadamente, os aspetos referidos de i) a iii) e vi) supra. -

5.1.1 – Os candidatos que já detiverem vínculo de emprego público deverão ainda apresentar fotocópias de documentos comprovativos dos factos referidos no Curriculum Vitae, designadamente no que diz respeito à formação profissional e à experiência profissional relevante para a área de trabalho do cargo em aberto.

6 – Métodos de seleção:

6.1 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 1, do artigo 36.º, da LTFP serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT), Avaliação Psicológica (AP), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

6.1.1 – Em conformidade com o despacho mencionado no ponto 1. supra e com as disposições legais em vigor, por se mostrar inexequível a aplicação dos 3 métodos de seleção num único momento, designadamente por estar prevista a aplicação do método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção que exige a presença individual de cada um dos candidatos, e também por razões de economia e eficiência do processo, a aplicação dos métodos de seleção será efetuada de uma das duas seguintes formas em função do número de candidatas:

a) Aplicação do 1.º e o 2.º método de seleção (métodos de seleção obrigatórios – PECT e AP) num único momento à generalidade dos candidatos admitidos sempre que estes forem em número inferior a 20, fazendo uso do disposto no n.º 2 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, i.e., só serão afixados os resultados obtidos no segundo método de seleção pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção. De seguida, será agendado o 3.º método de seleção aos candidatos aprovados, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019.

b) Sempre que houver 20 ou mais candidatos admitidos ao procedimento concursal, será utilizada a aplicação faseada dos métodos de seleção em conformidade com o disposto n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, estabelecendo-se em 15 o conjunto de candidatos a serem convocados sucessivamente após aprovação no 1.º método de seleção e por ordem decrescente de classificação no mesmo até à satisfação das necessidades de recrutamento. Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

6.1.2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (PECT \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

6.2 – A Prova Escrita de Conhecimentos Teóricos (PECT) destina-se avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função em concurso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Revestirá a forma escrita, de natureza teórica específica, e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla, com a duração de 120 minutos, com tolerância de 15 minutos e com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, e **versará sobre as seguintes temáticas gerais:**

Constituição da República Portuguesa; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Arganil, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 82, de 29 de abril (Despacho n.º 4403/2019).

6.2.1 - Programa específico necessário para a realização da prova escrita de conhecimentos teóricos:

- Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, o qual estabelece o regime da carreira especial de fiscalização;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação em vigor (Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual); Licenciamento Zero (Decreto-lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua redação atual);
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração (Decreto-lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro);

- Regulamento n.º 702/2019 - Regulamento de Serviço de Distribuição/Abastecimento de Água e Sistema de Saneamento de Águas Residuais do Município de Arganil, publicado no Diário da República 2.ª série n.º 170, de 5 de setembro de 2019 e respetiva alteração, publicada no Diário da República n.º 106, através do aviso n.º 10288/2021, em 1 de junho de 2021;
- Regulamento n.º 701/2019 - Regulamento de Serviço de Gestão de Resíduos Urbanos do Município de Arganil, publicado no Diário da República 2.ª série n.º 170, de 5 de setembro de 2019;
- Regulamento n.º 477/2016 - Regulamento Urbanístico do Município de Arganil, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 96, de 18 de maio de 2016;
- Regulamento de Ocupação do Espaço Público e Publicidade do Município de Arganil, de 11 de maio de 2012, disponível no site da autarquia em <https://www.cm-arganil.pt/wp-content/uploads/2015/10/regulamento-de-ocupacao-do-espaco-publico-e-de-publicidade-do-municipio-de-arganil.pdf>;
- Aviso n.º 10298/2015 e posteriores atualizações - Plano Diretor Municipal de Arganil, publicado no Diário da República 2.ª Série n.º 176, em 9 de setembro de 2018;
- Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, na sua redação atual, que estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais.
- Código de Conduta do Município de Arganil, disponível no site da autarquia em <https://www.cm-arganil.pt/wp-content/uploads/2015/10/codigo-de-conduta.pdf>;

6.2.2 - A indicação da legislação mencionada nos pontos anteriores deverá ser considerada pelos candidatos sempre na sua atual redação.

6.3 – A 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. A Avaliação Psicológica é avaliada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

6.4 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal evidenciados durante a interação estabelecida entre aquele e o entrevistado, incidindo sobre os seguintes parâmetros de avaliação: (i) experiência profissional; (ii) registo de motivação e interesse profissional; (iii) capacidade de comunicação; e (iv) relacionamento interpessoal.

6.4.1 – Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a respetiva grelha classificativa, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <https://www.cm-arganil.pt/tipo-de-documento/recrutamento-e-selecao/a-decorrer/>.

6.4.2 – 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 atribuídas aos parâmetros mencionados no ponto anterior. -

6.4.3 – Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação. -

6.4.4 – Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

6.5 – Aos candidatos abrangidos pelo n.º 2, do artigo 36.º, da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), os quais serão complementados com o método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

6.5.1 - Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

6.5.2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$$

6.6 – A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

6.6.1 – Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes elementos: - Habilitação Académica de base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -

6.6.2 – A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [HA + (FP) + (EP \times 2) + AD] / 5$$

Em que:

- **HA = Habilitação Académica de base** – Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento. Não se admitindo, no quadro do presente procedimento concursal, possibilidade de substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional (titularidade do 12.º ano ou de curso que lhe seja equiparado, conforme alínea b), do n.º 1, do Artigo 86.º, da LTFP), a mesma será classificada nos termos seguintes:

- Titularidade do 12.º ano ou de curso que lhe seja equiparado, conforme alínea b), do n.º 1, do Artigo 86.º, da LTFP - 14 valores;
- Titularidade de um grau académico a mais do que o requerido (Bacharel ou Licenciatura-Bolonha) – 16 valores;
- Titularidade de dois graus académicos a mais do que o requerido (Licenciatura Pré-Bolonha) – 18 valores;
- Titularidade de três graus académicos a mais do que o requerido ou superior (Mestrado ou Doutoramento) – 20 valores.

- **FP = Formação Profissional** – Neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação na área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal (conforme tipologia constante no Artigo 14.º, do Decreto-Lei n.º 86-A/2016 de 29 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro) será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos termos seguintes:

- Sem formação profissional – 0 valores;
- Com formação profissional:
 - < 50 horas – 4 valores;
 - ≥ 50 horas e < 100 horas – 8 valores;

Alves
A
In. N.º



- ≥ 100 horas e < 160 horas – 12 valores;
- ≥ 160 horas e < 230 horas – 16 valores;
- ≥ 230 horas e < 300 horas – 18 valores;
- ≥ 300 horas – 20 valores.

Sendo que:

- Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 6 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

- **EP = Experiência Profissional** – Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira visada no presente procedimento com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho visado no presente procedimento e ao grau de complexidade da mesma. Reporta-se às funções desempenhadas na categoria, no quadro de integração em carreira (conforme Artigo 88.º, da LTFP), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos mesmos, no âmbito da administração pública, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- < 1 ano – 4 valores;
- ≥ 1 ano e < 2 anos – 10 valores;
- ≥ 2 anos e < 4 anos – 12 valores;
- ≥ 4 anos e < 7 anos – 16 valores;
- ≥ 7 anos e < 9 anos – 18 valores;
- ≥ 9 anos – 20 valores.

- **AD = Avaliação do Desempenho** – Este parâmetro refere-se ao último período de 2 anos avaliado (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o último ano avaliado não o tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a última nota efetivamente atribuída, em sede de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 10/2004 de 22 de março ou na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

A classificação deste parâmetro será obtida através da multiplicação por 4 (quatro) da avaliação quantitativa obtida que o candidato foi objeto de avaliação, desde que esse ano tenha sido avaliado ao abrigo do SIADAP.

Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 10 valores neste parâmetro.

6.6.3 - Caso o candidato não tenha sido avaliado em nenhum daqueles anos ser-lhe-á atribuída a classificação mínima de 10 valores neste parâmetro. -

6.6.4 – Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro. -

6.7 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 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) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos.

6.7.1 – As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata. -

6.7.2 – Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, as competências em avaliação e a classificação obtida em cada uma delas, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal em: <https://www.cm-arganil.pt/tipo-de-documento/recrutamento-e-selecao/a-decorrer/>.

6.7.3 – 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 atribuídas às competências mencionadas no ponto anterior.

6.7.4 – O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos:

a) - O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, em função do seu nível de presença no candidato:

- Competência presente a um nível elevado – 20 valores
- Competência presente a bom nível – 16 valores
- Competência presente um nível suficiente – 12 valores
- Competência presente a um nível reduzido – 8 valores
- Competência Ausente – 4 valores

b) – Para determinar a avaliação quantitativa obtida por cada candidato será feita a soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, arredondada para a segunda casa decimal (centésimas).

c) – À avaliação quantitativa encontrada no passo anterior, corresponderá uma avaliação qualitativa encontrada de acordo com os seguintes intervalos:

- De 4 a 6 valores = Insuficiente
- 6 e < 10 valores = Reduzido
- 10 e < 14 = Suficiente
- 14 e < 18 = Bom
- 18 e < 20 = Elevado

7 – A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão ainda excluídos aqueles que obtenham uma classificação final inferior a 9,5 valores.

8 – Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, na sua atual redação. -

9 – Sublinha-se, relativamente a uma eventual situação de igualdade de classificação, que o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, um candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência sobre qualquer outro abrangido pelo disposto no número anterior. -

10 – As listas de candidatos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos serão publicitadas através de afixação no edifício



dos Paços do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, podendo aí ser consultadas. -

11 – Atento o artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019: i) à lista unitária de ordenação dos candidatos aprovados é aplicável com as necessárias adaptações o disposto no artigo 10.º e no n.º 1 do artigo 22.º da referida Portaria, para efeitos da audiência dos interessados; ii) os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, a efetuar, também, pela forma prevista no referido artigo 10.º; iii) a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na II série do Diário da República, afixada no local referido no ponto anterior e disponibilizada em: <https://www.cm-arganil.pt/tipo-de-documento/recrutamento-e-selecao/a-decorrer/>.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri do procedimento,

Abel José Fernandes Simões

Luís António Dias Nogueira

**Ângela Maria Mendes Gonçalves
Marques**

Albino
St
das M

MUNICÍPIO DE ARGANIL
RESUMO DA FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

PROCEDIMENTO CONCURSAL: 2 (DOIS) POSTO DE TRABALHO DE FISCAL DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO - CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

Data:

Hora:

Nome do Candidato:

A. Experiência Profissional:

		Presidente do Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Total	Resumo dos assuntos abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20 valores				0	Fundamentação da Nota:
Bom	16 valores				0	
Suficiente	12 valores				0	
Reduzido	8 valores				0	
Insuficiente	4 valores				0	
Total		0	0	0	0	

B. Registo de motivação e interesse profissional:

		Presidente do Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Total	Resumo dos assuntos abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20 valores				0	Fundamentação da Nota:
Bom	16 valores				0	
Suficiente	12 valores				0	
Reduzido	8 valores				0	
Insuficiente	4 valores				0	
Total		0	0	0	0	

C. Capacidade de comunicação:

		Presidente do Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Total	Resumo dos assuntos abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20 valores				0	Fundamentação da Nota:
Bom	16 valores				0	
Suficiente	12 valores				0	
Reduzido	8 valores				0	
Insuficiente	4 valores				0	
Total		0	0	0	0	

D. Relacionamento Interpessoal:

		Presidente do Júri	1.º Vogal	2.º Vogal	Total	Resumo dos assuntos abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20 valores				0	Fundamentação da Nota:
Bom	16 valores				0	
Suficiente	12 valores				0	
Reduzido	8 valores				0	
Insuficiente	4 valores				0	
Total		0	0	0	0	

EPS = (A + B + C + D) : 4

O Júri

Classificação Final

Qualitativa:

Quantitativa

0,00

4 valores = Insuficiente
8 valores = Reduzido
12 valores = Suficiente
16 valores = Bom
20 valores = Elevado

