



Handwritten signatures and initials in blue ink.

**Procedimento de Oferta Pública de Mobilidade na Categoria (entre organismos)
para Ocupação de Um Posto de Trabalho na Categoria de Fiscal, da Carreira
Especial de Fiscalização**

ATA N.º 1

PRIMEIRA REUNIÃO DO JÚRI

(Definição dos critérios de avaliação)

Aos dezoito dias do mês de agosto de dois mil e vinte e seis, pelas 15:00 horas, nas instalações da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, localizada na Rua dos Combatentes, em Santa Marta de Penaguião, reuniu o júri, nomeado por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Santa Marta de Penaguião, Dra. Sílvia da Fonseca Silva, datado de 30 de julho de 2026:

Verificando-se a ausência por motivo de férias do 1.º vogal efetivo, Eng.º Ricardo José Sapage Madeira, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos, assumiu funções em sua substituição o 1.º vogal suplente, Eng.º Sérgio Alberto Borges Teixeira, Técnico Superior, nos termos do artigo 42.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Assim, o júri passou a ter a seguinte composição para a presente reunião:

Presidente: Eng.ª Ana Cristina Figueira Martinho, Chefe de Divisão de Obras, Planeamento e Gestão Urbanística.

Vogais: Eng.º Sérgio Alberto Borges Teixeira, Técnico Superior (1.º vogal suplente, em substituição do 1.º vogal efetivo) e Eng.º Ricardo Miguel Marques de Araújo Pereira Vaz, Técnico Superior (2.º vogal efetivo).

Encontrando-se o júri em condições de validamente deliberar nos termos do n.º 1 do artigo 29.º do CPA, a Presidente do júri declarou aberta a reunião.

O júri, deliberou, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

PONTO ÚNICO: Definição dos critérios de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de ordenação final.

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

2 – Requisitos de Admissão:

2.1 - Ser titular de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, em efetividade de funções em órgão/serviço da Administração Local;

2.2 - Possuir a categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização;

2.3 - Possuir a Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função;



Handwritten signature and initials in blue ink.

2.4 - Possuir Idoneidade para o exercício de funções.

2.5 - Outros Requisitos:

Ter experiência na categoria de Fiscal, da carreira especial de Fiscalização, nas áreas de atuação da Divisão de Obras, Planeamento e Gestão Urbanística.

2.6 - Caracterização do posto de trabalho:

O perfil pretendido corresponde ao exercício das funções previstas na carreira Especial de Fiscalização, categoria de Fiscal, conforme descrição constante do conteúdo funcional a que se referem os n.ºs 1 e 3 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, consubstanciando-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, bem como na elaboração de informações, autos de notícia, de contraordenação ou transgressão por infração das normas legais e regulamentares, paralelamente ao previsto no mapa de pessoal para o ano de 2026 e no artigo 49.º do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Município de Santa Marta de Penaguião (Despacho n.º 11568/2022, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 189, de 29 de setembro).

2.7 - A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

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; a Avaliação do Desempenho (AD) relativa aos três últimos períodos avaliativos (quantitativa e qualitativa), em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, traduzida através da seguinte fórmula:



Handwritten signatures and initials in blue ink.

QUADRO I – Avaliação Curricular

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

3.1 – Habilitação Literária (HL) - Constituindo um fator obrigatório do método de seleção “Avaliação Curricular”, neste recrutamento exige-se que os candidatos detenham o seguinte requisito:

QUADRO II – Habilitações Literárias

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função	20

3.2 - Formação Profissional (FP) - serão ponderadas as ações de formação de aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), relacionadas com o exercício de funções correspondentes ao posto de trabalho publicitado, frequentadas no último período, não superior a 12 (doze) anos, e desde que devidamente comprovadas, de acordo com o quadro que segue, pontuadas até ao limite máximo de 20 (vinte) valores:

QUADRO III – Formação Profissional

Formação	Valoração
Sem formação	10
Total de horas formação inferior a 20 horas	12
Total de horas formação igual ou superior 20 e inferior a 50 horas	16
Total de horas formação igual ou superior 50 e inferior a 100 horas	18
Total de horas formação igual ou superior 100 horas	20

As ações de formação que não revistam interesse ou não sejam relevantes para o posto de trabalho a ocupar não serão pontuadas. O júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-ão 7 horas para cada período de 1 dia e 3,5 horas para cada período de meio-dia.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.



Ad
S
M

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

QUADRO IV – Experiência Profissional

Experiência Profissional	Valoração
Até 5 anos	10
> 5 anos ≤ 10 anos	14
> 10 anos ≤ 20 anos	18
> 20 anos	20

3.4 - Avaliação de desempenho (AD), será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples resultante das classificações quantitativas obtidas nos três últimos períodos avaliativos. Será valorada até um máximo de 20 (vinte) valores, de acordo com a seguinte tabela:

QUADRO V – Avaliação de Desempenho (Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro)

Escala SIADAP	Valoração
De 1,000 a 1,999 valores	8
De 2,000 a 2,999 valores	12
De 3,000 a 3,999 valores	16
De 4,000 a 5 valores	20

A ausência justificada de classificação de serviço, por razões não imputáveis ao candidato, em algum dos ciclos, implica a pontuação do parâmetro com 12 (doze) valores.

A ausência injustificada de informação relativa à avaliação de algum ciclo implica a pontuação do parâmetro com 0 (zero) valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 (dez) valores.

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

4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

4.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com uma ponderação de 60% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as



Handwritten signature and initials in blue ink.

competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. Será 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 considerada basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

Quadro VI – Perfil de Competências Preferenciais

Lista de Competências	Descrição
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 comportamentos: 1. Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público. 2. Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades. 3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
B - 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 comportamentos: 1. Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. 2. Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. 3. Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.
C - Análise crítica e resolução de problemas	Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos: 1. Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas. 2. Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos. 3. Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e superiores, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.
D - Comunicação	Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos:



Handwritten signature and initials in blue ink.

	1. Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes. 2. Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto. 3. Explica a informação de forma fácil de compreender.
--	--

4.2 - Cada competência será pontuada através dos seguintes níveis classificativos:

Quadro VII – Avaliação de cada Competências

Indicadores Comportamentais	Valoração
O/A candidato/a evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência	20 valores
O/A candidato/a evidencia os 2 indicadores comportamentais da competência	16 valores
O/A candidato/a evidencia os 1 indicadores comportamentais da competência	12 valores
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência	8 valores

4.3 – A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é traduzida pela seguinte fórmula:

Quadro VIII – Avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências

$$EAC = (A + B + C + D) / 4$$

5 - Ordenação Final (OF)

5.1 - A ordenação final dos candidatos resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

QUADRO IX – Ordenação Final

$$OF = 40\% AC + 60\% EAC$$

Em que,

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5.2 - Critérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.



MUNICÍPIO DE SANTA MARTA DE PENAGUIÃO

CÂMARA MUNICIPAL

5.2.1 - Persistindo a igualdade após a aplicação dos critérios constantes no referido artigo 24.º da referida Portaria, a ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração é efetuada de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

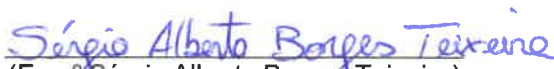
- a) Maior valoração obtida no fator Experiência Profissional na Administração Pública;
- b) Maior número de horas de formação profissional relevante para o lugar a prover;
- c) Maior nível de formação académica e/ou profissional.

E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros do júri que nela participaram, nos termos do artigo 34.º do Código do Procedimento Administrativo.

A Presidente do Júri,


(Eng.ª Ana Cristina Figueira Martinho)

O 1.º Vogal (em substituição),


(Eng.º Sérgio Alberto Borges Teixeira)

O 2.º Vogal,


(Eng.º Ricardo Miguel Marques de Araújo Pereira Vaz)