

ATA N.º1

**Procedimento por mobilidade interna - Posto de trabalho de Fiscal Municipal –
Referência 1**

J. G. S.
Célia Ferreira
Senh

No dia vinte do mês de agosto do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, nas instalações da Câmara Municipal, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, aberto por aviso publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP) com o código da oferta OE202008/0445 – referência 1 – um posto de trabalho de fiscal municipal, para o Gabinete de Contratação Pública, Assessoria e Fiscalização, designado pelo despacho n.º 3434 da Senhora Presidente, exarado a 17/07/2020, estando presentes: Chefe de Divisão José Luís Alves de Carvalho, na qualidade de Presidente de Júri, Chefe de Divisão Célia Fernanda da Costa Marques Ferreira, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Assistente Técnica Maria Eduarda Martins Morgado Santos, em virtude do 2.º vogal efetivo e do 1.º vogal suplente se encontrarem de férias, a fim de procederem à fixação da ponderação dos métodos de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar, a definição da grelha classificativa e a respetiva fórmula de classificação.-----

Aberta a reunião, o júri tomou conhecimento de que, nos termos do referido despacho da Sra. Presidente e do Aviso de abertura n.º 3514, de 25/07/2020, o método de seleção é a Entrevista Profissional de Seleção, tendo deliberado, por unanimidade, aplicar as seguintes pontuações nos parâmetros a considerar, nos termos seguintes: -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de realização individual, de carácter eliminatório é aplicada pelo Júri, é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, e tem duração até 30 minutos. A EPS, valorada numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, e resultará da soma da valoração obtida em cada um dos seguintes parâmetros: -----

Aspetos a avaliar: Conhecimentos e experiência; Organização e método de trabalho; Adaptação e melhoria contínua; Trabalho de equipa e cooperação; Responsabilidade e compromisso com o serviço.-----

Assim, o Júri deliberou, por unanimidade, adotar os seguintes fatores de apreciação, estabelecendo o que visa avaliar em cada um deles: -----

a) Conhecimentos e experiência (A): visa avaliar o nível de desenvolvimento dos conhecimentos técnico profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido. -----

O presente item será analisado com base na resposta à seguinte questão: Faça uma breve caracterização da sua experiência e conhecimentos adquiridos, designadamente ao nível do curso que teve a oportunidade de frequentar ou outras atividades, e convença-nos de que é a pessoa indicada para ocupar o lugar. -----

Compreenderá aos seguintes níveis de avaliação: -----



Muito Bom	Quando revele muito bom conhecimento da função e muita boa aptidão para o exercício da função	4 Valores
Bom	Quando revele bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício da função	3 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício da função	2 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício da função	1 Valores

b) Organização e método de trabalho (B): visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. -----

O presente item será analisado com base na resposta à seguinte questão: Tendo em conta que vai iniciar funções de fiscalização e a caracterização do posto de trabalho descrita no Aviso de abertura do procedimento, e o facto de que não existia no Município um serviço específico com função de fiscalização, quais são as tarefas que considera prioritárias realizar e levar a cabo no início das suas funções?-----

Compreenderá aos seguintes níveis de avaliação:-----

Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para organizar as atividades que lhe são determinadas	4 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade para organizar as atividades que lhe são determinadas	3 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade para organizar as atividades que lhe são determinadas	2 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para organizar as atividades que lhe são determinadas	1 Valores

c) Adaptação e melhoria contínua (C): visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional. -----

O presente item será analisado com base na resposta à seguinte questão: Sendo a função de fiscalização uma área que inclui muitos conhecimentos de legislação específica e, por vezes, complexa, quais os recursos de que vai fazer uso para desempenhar sempre as suas funções e estar sempre atualizado?-----

Compreenderá aos seguintes níveis de avaliação:-----

Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica	4 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica	3 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se	2 Valores

	empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica	
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica	1 Valores



d) Trabalho de equipa e cooperação (D): visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.-----

O presente item será analisado com base na resposta à seguinte questão: No exercício das suas funções de fiscalização, poderá ter de articular o trabalho com outros trabalhadores e serviços.

O que é que considera essencial para trabalhar em equipa? -----

Compreenderá aos seguintes níveis de avaliação: -----

Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade para se integrar em equipas de constituição variada, e possui um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa, partilhando informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, contribuindo para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo	4 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade para se integrar em equipas de constituição variada, e possui um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa, partilhando informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, contribuindo para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo	3 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade para se integrar em equipas de constituição variada, e possui um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa, partilhando informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, contribuindo para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo	2 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade para se integrar em equipas de constituição variada, e possui um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa, partilhando informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, contribuindo para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo	1 Valores

e) Responsabilidade e compromisso com o serviço (E): Visa avaliar a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades. -----

O presente item será analisado com base na resposta à seguinte questão: Indique as competências pessoais que detém e que considera relevante para esta função que será desempenhada no mesmo município da sua residência.-----

Compreenderá aos seguintes níveis de avaliação: -----



Muito Bom	Quando revele muito boa capacidade de compreensão da importância da sua função para o funcionamento do serviço procurando responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais às solicitações que lhe são colocadas, cumprido com as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, tratando a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço	4 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de compreensão da importância da sua função para o funcionamento do serviço procurando responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais às solicitações que lhe são colocadas, cumprido com as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, tratando a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço	3 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de compreensão da importância da sua função para o funcionamento do serviço procurando responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais às solicitações que lhe são colocadas, cumprido com as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, tratando a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço	2 Valores
Insuficiente	Quando revele reduzida capacidade de compreensão da importância da sua função para o funcionamento do serviço procurando responder com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais às solicitações que lhe são colocadas, cumprido com as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões, tratando a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço	1 Valores

A classificação em cada fator de apreciação resultará da média aritmética simples das pontuações atribuídas por cada um dos elementos do Júri.-----

A classificação a atribuir a cada candidato/a na entrevista profissional de seleção resultará da soma das classificações obtidas nos fatores de apreciação, mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Classificação da Entrevista Profissional de Seleção = A+B+C+D+E -----

Sendo que: -----

Conhecimentos e experiência (A); -----

Organização e método de trabalho (B); -----

Adaptação e melhoria contínua (C); -----

Trabalho de equipa e cooperação (D); -----

Responsabilidade e compromisso com o serviço (E).-----

Para o efeito o Júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo à presente ata da qual constitui parte integrante (Anexo I). -----

Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores. -----

E não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo Júri. -----

O Júri,



(José Luís Carvalho)



(Célia Ferreira)



(Eduarda Santos)

