



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE OITO
POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO, NA
CATEGORIA DE FISCAL**

Ata n.º 1

No dia vinte e sete do mês de junho de dois mil e vinte e três, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de oito postos de trabalho da carreira especial de fiscalização, na categoria de fiscal, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Funchal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Do júri designado por despacho da Vice-Presidente da Câmara Municipal do Funchal, datado de 26 de junho de 2023, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente — Presidente – Ana Rita Lapido Rodrigues Rogado Quintino, Diretora do Departamento de Fiscalização.

Vogais Efetivos – Ricardo Miguel Fernandes Pereira, Chefe de Divisão de Fiscalização Municipal, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos, e Alice Vaz Gouveia de Jesus, Chefe de Divisão de Fiscalização Urbanística.

1 - Iniciados os trabalhos e considerando o despacho da Vice-Presidente da Câmara Municipal do Funchal, anteriormente mencionado, constatou o júri que, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º e o artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua redação atual, neste procedimento concursal serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

1.1 – Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira especial de fiscalização e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando, por escrito, os candidatos afastem estes métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do citado artigo, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados no ponto seguinte.

1.2 - Para os demais candidatos os métodos de seleção são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.

1.3 - De acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 100 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

1.4 - A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

funções inerentes ao posto de trabalho, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza teórica e de realização escrita e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, e terá a duração máxima de 120 minutos. A prova será efetuada em suporte de papel e sem possibilidade de utilização de qualquer equipamento informático, incidindo sobre as temáticas que se referem de seguida e que constam da legislação indicada, com possibilidade de consulta, desde que não se encontre anotada.

1.4.1- Temáticas/Legislação:

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação;
- Acesso e Exercício no Licenciamento Zero, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua atual redação;
- Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação;
- Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua atual redação;
- Instalação e Funcionamento de Recintos de Espetáculos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 309/2002, de 16 de dezembro, na sua atual redação;
- Lei Quadro das Contraordenações Ambientais, aprovada pela Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua atual redação;
- Regime da Carreira Especial de Fiscalização, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto;

Regulamentos Municipais relevantes, disponíveis no site da Câmara Municipal do Funchal, disponível em [www.funchal.pt /Consulta, Regulamentos, Impostos e Taxas](http://www.funchal.pt/Consulta,Regulamentos,ImpostoseTaxas):

- Regulamento de Espaços Verdes, Parques e Jardins;
- Regulamento dos Mercados Municipais do Município do Funchal;
- Regulamento da Numeração Policial do Concelho do Funchal;
- Regulamento Municipal sobre a prática de fogueiras e queimadas;
- Regulamento de resíduos sólidos e de comportamentos poluentes no concelho do Funchal;
- Regulamento do horário de funcionamento dos estabelecimentos de restauração e bebidas, de comércio de bens, de prestação de serviços ou de armazenagem no Município do Funchal;
- Regulamento dos Serviços de Abastecimento de Água para o Concelho do Funchal;
- Regulamento de Drenagem de Águas Residuais do Município do Funchal.

1.4.2 - Caracterização do posto de trabalho de Fiscal - Conforme descrito no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto, 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.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

1.4.3 – Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.5 – 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.

1.5.1 – A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

1.6 - A **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar dos candidatos, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%.$$

Em que:

- HA – Habilitações Académicas;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional;
- AD – Avaliação do Desempenho.

1.6.1 - **HABILITAÇÕES ACADÉMICAS** - Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas, nos seguintes termos:

- a) 12^a ano de escolaridade – 18 valores;
- b) Habilitações superiores à escolaridade obrigatória – 19 valores;
- c) Habilitações equivalentes a licenciatura, mestrado ou habilitação superior – 20 valores.

1.6.2 - **FORMAÇÃO PROFISSIONAL** – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções e descritas de seguida:

- Regime jurídico do trabalho em funções públicas;
- Segurança no trabalho;
- Deontologia profissional;
- Primeiros socorros;
- Técnicas de relacionamento interpessoal;
- Fiscalização;
- Relações com o público e resolução de conflitos;
- Noções gerais de direito;
- Contraordenações.

Para efeitos de avaliação deste fator ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora dos postos de trabalho.

Sem formação – 6 valores;

Até 100 horas formação – 8 valores;



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

- Até 150 horas de formação – 10 valores;
- Até 200 horas de formação – 12 valores;
- Até 250 horas de formação – 14 valores;
- Até 300 horas de formação – 16 valores;
- Mais de 300 horas de formação – 20 valores.

A formação em ferramentas informáticas será sempre considerada desde que realizada no período e no exercício da atividade indicada.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.6.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Fiscal exercida na Administração Pública.

Candidatos que evidenciarem ter até 36 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 8 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 48 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 10 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 60 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 12 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 72 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 14 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 84 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 16 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 18 valores;

Candidatos que evidenciarem ter mais de 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas – 20 valores.

Aos candidatos com experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Fiscal desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será de atribuir 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.6.4 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Neste fator ser ponderada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, desde que efetuada no âmbito do SIADAP e no exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Fiscal.

A classificação final deste parâmetro resultará da média aritmética das avaliações quantitativas multiplicada por 4, para conversão à escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não seja detentor, por razões que não lhe sejam imputáveis, de avaliação de desempenho no período a considerar e no âmbito do SIADAP, ou que sendo detentor de avaliação naquele período e naquele sistema de avaliação, a mesma não seja na totalidade referente ao exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de fiscal, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 20.º da Portaria de Regulamentação, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 12 valores.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.7. – 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, e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

1.7.1 - Para efeitos de avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências serão avaliadas 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, sendo o resultado final da entrevista de avaliação de competências obtido através da média aritmética simples das classificações das competências.

Relativamente a cada competência será utilizada a seguinte escala de avaliação:

Nível classificativo	Classificação	Correspondência com o perfil
Insuficiente	4	Não corresponde inteiramente ao perfil em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.
Reduzido	8	Corresponde inteiramente ao perfil em 1 ou 2 comportamentos.
Suficiente	12	Corresponde inteiramente ao perfil em 3 comportamentos.
Bom	16	Corresponde inteiramente ao perfil nos 4 comportamentos.
Elevado	20	Supera o nível de proficiência descrito em dois ou mais comportamentos e corresponde inteiramente nos restantes.

1.7.2 - Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:

- Realização e orientação para resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Comunicação;
- Iniciativa e autonomia;
- Relacionamento interpessoal.

1.7.3 – Descrição das competências a analisar:

- Realização e orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são distribuídas;
- Orientação para o serviço público – Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade;
- Comunicação – Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;
- Iniciativa e Autonomia – Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas;
- Relacionamento interpessoal – Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

1.8 - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenha obtido um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme disposto n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Serão também excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2 - A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, resultará a ponderação das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada, nos termos do n.º 1 do artigo 23.º da Portaria, através das seguintes fórmulas:

2.1 - Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira especial de fiscalização e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado:

$$CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%.$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2.2 - Para os demais candidatos:

$$CF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

3 - Em situações de igualdade de valoração são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados de forma decrescente:

- a) Candidato com maior grau de habilitação académica;
- b) Candidato com menor idade.

4 - O projeto de lista de ordenação final será notificado a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para efeitos da realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

5 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pelo Departamento de Recursos Humanos.

6 - Por fim, considerando o despacho da Vice-Presidente da Câmara Municipal do Funchal, o preceituado na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e as deliberações da presente ata, o Júri elaborou o aviso para a publicitação do procedimento, em anexo à presente ata e a remeter ao Departamento de Recursos Humanos para os devidos efeitos.



MUNICÍPIO DO FUNCHAL

7 - As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

8 - Nada mais havendo a tratar se encerra a presente ata que vai ser assinada por todos os que nela intervieram.

O Júri do Procedimento Concursal

A Presidente

O Primeiro Vogal

A Segunda Vogal

(Ana Rita Lápido R. Rogado Quintino)

(Ricardo Miguel Fernandes Pereira)

(Alice Vaz Gouveia de Jesus)