



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

**ATA N.º 1 -----
Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego publico em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 posto de trabalho para a categoria de Encarregado Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional – (DOTSM/Setor de Obras Municipais) – Ref.ª 01/2020. -----**

----Ao sétimo dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte, nas instalações das Oficinas Municipais da Câmara Municipal de Nisa, reuniram pela primeira vez os membros do Júri do procedimento concursal comum em referência, com a seguinte composição, conforme despacho da Senhora Presidente da Câmara datado de 31/01/2020: -----

----**Presidente:** Sr.º Adelino José Carita Serra, Fiscal, da carreira especial de Fiscalização do Município de Nisa; -----

----**1.º Vogal Efetivo:** Sr.º José Jorge Miguéns Vaz, Assistente Técnico do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;-----

----**2.º Vogal Efetivo:** Sr.º Jorge Manuel Gouveia Lourinho, Encarregado Operacional do Município de Nisa.-----

----E como se encontrava presente a totalidade dos membros do Júri, dando-se assim cumprimento ao estipulado no n.º 1, artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, podendo assim constituir-se em reunião, a mesma foi declarada aberta pelo respetivo Presidente do Júri quando eram dez horas. -----

----A presente reunião tem por finalidade dar cumprimento ao estipulado no n.º 3, do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Foi determinado aplicar os seguintes métodos de seleção em conformidade com o disposto no artigo 36.º, da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos obrigatórios, acrescidos do método facultativo Entrevista Profissional de Seleção. -----

----Os fundamentos que justificam o presente recrutamento são os descritos na Informação / Proposta n.º 61/2019, de 09 de dezembro, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo, através da deliberação n.º 328/2019, de 17/12.-----

----Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores da escolaridade obrigatória e da carta de condução para a categoria B, válida. -----

----Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem em regime de emprego público por tempo indeterminado, estejam integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Nisa idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto. -----

----Âmbito do recrutamento: o estipulado no n.º 3 do artigo 30.º e alínea d), n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na sua atual redação. -----

----Nos termos do n.º (s) 4 a 6 do artigo 30.º da LTFP, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação da norma legal acima descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir a atividade do município, em conformidade com a deliberação do executivo n.º 328/2019, de 17/12.-----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

----Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitação legal a que está sujeito o procedimento concursal comum para a Administração Pública, designadamente, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que de seguida se enunciam, e nos seguintes termos: -----

----A) **Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:**

- 1 – Avaliação Curricular (AC);
- 2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- 3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

----B) **Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:**

- 4 – Prova Prática de Conhecimentos (PPC);
- 5 – Avaliação Psicológica (AP);
- 6 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

----Os candidatos referidos em **A)** poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5. -----

----Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: -----

1. Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC= 40\%HA+15\%FP+35\%EP+10\%AD$$

1.1 Fatores de avaliação: -----

----Habilitações académicas (HA) – onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória), nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 33.º, conjugado com o artigo 86.º, ambos da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional. -----

----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (escolaridade obrigatória aferida consoante a idade do candidato) – 18 valores; -----

----Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores. -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

[Handwritten signatures in blue ink]

----Formação Profissional (FP) – só serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, por considerar o Júri que são estas que contribuem para o aperfeiçoamento profissional, permitindo um melhor desempenho das respetivas funções, serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, da seguinte forma: -----

- Sem participações em ações de formação – 10 valores; -----
- Até 21 horas de formação – 14 valores; -----
- Até 50 horas de formação – 16 valores; -----
- Até 100 horas de formação – 18 valores; -----
- Mais de 100 horas de formação – 20 valores. -----

----Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte critério: -----

- Um dia = 6 horas;** -----
- Uma semana = 30 horas;** -----
- Um mês = 120 horas.** -----

----Quando o documento não refira qualquer duração considerar-se-á o mínimo do referido critério, ou seja – **Um dia 6 horas.** -----

----Experiência Profissional (EP) – só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que incidir sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, designadamente - funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob a sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos; Responsável pela carpintaria e serralharia municipais; reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este, o trabalho a efetuar e recebendo deste, diretrizes que devem orientar o trabalho; Desloca-se às obras que lhe estão adstritas, observando o seu andamento e providenciando a resolução de qualquer problema; procede à inventariação das faltas e entradas de serviço do pessoal, regista e calendariza os pedidos de férias com vista a assegurar o bom funcionamento das obras em execução: -----

- Até 3 anos – 15 valores; -----
- Mais de 3 anos até 6 anos – 18 valores; -----
- Mais de 6 anos – 20 valores; -----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado mediante declaração. -----

----Avaliação do Desempenho (AD) – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP: -----

- Desempenho Inadequado - 8 valores; -----
- Desempenho Adequado – 15 valores; -----
- Desempenho Relevante – 20 valores. -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

---Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuída a classificação de 10 valores. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. ---

---Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências anexo à presente ata, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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. -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – terá a duração máxima de 20 (vinte) minutos e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

3.1 Critérios de avaliação: -----

Critério 1 – Atitude: avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança: -----

- a) Atitude desadequada – insuficiente (4 valores); -----
- b) Atitude pouco adequada – reduzido (8 valores); -----
- c) Atitude adequada – suficiente (12 valores); -----
- d) Atitude muito adequada – bom (16 valores); -----
- e) Atitude excelente – Elevado (20 valores). -----

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função: -----

- a) Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores); -----
- b) Poucos conhecimentos / formação ou de motivação – reduzido (8 valores); -----
- c) Bons conhecimentos / formação ou de motivação – suficiente (12 valores); -----
- d) Muito bons conhecimentos / formação ou de motivação – bom (16 valores); -----
- e) Excelentes conhecimentos / formação ou de motivação – Elevado (20 valores). -----

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento: -----

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores); -----
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores); -----
- c) Experiência suficiente – suficiente (12 valores); -----
- d) Experiência relevante – bom (16 valores); -----
- e) Excelente experiência – Elevado (20 valores). -----

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso: coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: -----

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores); -----
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores); -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

----c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores); -----

----d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores); -----

----e) Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores). -----

3.2 Classificação da entrevista profissional de seleção: A entrevista profissional de seleção é 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. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar. -----

----Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles devidamente fundamentada. -----

4. Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito ser considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Assume a forma prática, classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização individual, terá a duração de trinta minutos por candidato e será direcionada para o seguinte programa: -----

----Identificação de máquinas, ferramentas e sinalização afetos ao Setor de Obras Municipais (carpintaria e serralharia); interpretação de uma planta com o objetivo de efetuar uma previsão de quantidade de material a aplicar; preenchimento de folhas diárias. -----

----A prova de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação: -----

----a) Perceção e compreensão da tarefa (0 a 5 valores): -----

----Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa – 5 valores; -----

----Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa – 4 valores; -----

----Demonstrou razoável capacidade de perceção e compreensão da tarefa – 3 valores; -----

----Demonstrou reduzida capacidade perceção e compreensão da tarefa – 2 valores; -----

----Demonstrou insuficiente capacidade perceção e compreensão da tarefa – 1 valor; -----

----b) Qualificação de realização (0 a 5 valores):-----

----Demonstrou elevada qualidade de realização – 5 valores; -----

----Demonstrou boa qualidade de realização – 4 valores; -----

----Demonstrou razoável qualidade de realização – 3 valores; -----

----Demonstrou reduzida qualidade de realização – 2 valores; -----

----Demonstrou insuficiente qualidade de realização – 1 valor; -----

----c) Celeridade na execução (0 a 5 valores); -----

----Demonstrou elevada celeridade na execução – 5 valores; -----

----Demonstrou boa celeridade na execução – 4 valores; -----

----Demonstrou razoável celeridade na execução – 3 valores; -----

----Demonstrou reduzida celeridade na execução – 2 valores; -----

----Demonstrou insuficiente celeridade na execução – 1 valor; -----



----d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (0 a 5 valores). -----
 ----Demonstrou elevado grau de conhecimentos técnicos – 5 valores; -----
 ----Demonstrou bom grau de conhecimentos técnicos – 4 valores; -----
 ----Demonstrou razoável grau de conhecimentos técnicos – 3 valores; -----
 ----Demonstrou reduzido grau de conhecimentos técnicos – 2 valores; -----
 ----Demonstrou insuficiente grau de conhecimentos técnicos – 1 valor. -----
 ----A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados. -----

5. Avaliação Psicológica (AP): a avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referencia o perfil de competências previamente definido. -----

----A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada, que remeterá os resultados aos membros do Júri. A avaliação psicológica é avaliada em cada fase intermédia 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. -----

----Classificação final: a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas: -----

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = 45\%PPC + 25\%AP + 30\%EPS$

----Sendo: -----
 ----CF= Classificação Final; -----
 ----AC= Avaliação Curricular; -----
 ----EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; -----
 ----EPS= Entrevista Profissional de Seleção. -----

----ou, -----
 ----CF= Classificação Final; -----
 ----PPC= Prova Prática de Conhecimentos; -----
 ----AP= Avaliação Psicológica; -----
 ----EPS= Entrevista Profissional de Seleção. -----

----Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que tenha apresentado experiência profissional no Município de Nisa; candidato com habilitação académica / literária superior ao exigido no presente concurso. -----

----Nos termos do preceituado no artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 23.º do mesmo diploma legal, para efeitos de realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

---Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em cada um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. -----

---Os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis e pela forma prevista no artigo 10.º, para realização dos métodos de seleção com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

---Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, nos termos definidos no artigo 36.º da LTFP, e artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

---A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no seu sítio da Internet do município. -----

---A lista unitária de ordenação final, após homologação será publicitada na 2.ª Serie do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no sítio da Internet do município. -----

---Deliberou o Júri, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à avaliação curricular, à prova prática de conhecimentos, à entrevista profissional de seleção e à classificação final, documentos anexos à presente ata e que dela fazem parte integrante. -----

---As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião quando eram doze horas e vinte minutos do mesmo dia, do que para constar se lavrou a presente ata que depois de lida, vai ser assinada por mim Elsa Maria Ribeirinho Cebola, Assistente Técnica que a elaborei, e por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -

Presidente do Júri:

Sr.º Adelino José Carita Serra, Fiscal, da carreira especial de Fiscalização do Município de Nisa

1º Vogal Efetivo:

Sr.º José Jorge Miguens Vaz, Assistente Técnico, do Município de Nisa

2º Vogal Efetivo:

Sr.º Jorge Manuel Gouveia Lourinho, Encarregado Operacional do Município de Nisa

Elsa Maria Ribeirinho Cebola

Assistente Técnica da SRHSA, do Município de Nisa