



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Assit.
3-2-

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 Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior – Jurista - para o Gabinete Jurídico, Contencioso e Auditoria – Ref.ª 11/2020. -----

----Aos vinte e cinco dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte, no Edifício dos Paços do Concelho 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 17/08/2020: -----

----**Presidente:** Dr.ª Marta Isabel Ângelo Silva, Técnica Superior do Município do Gavião; -----

----**1.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Ana Luísa Melato Semedo, Técnica Superior do Município de Nisa, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

----**2.º Vogal Efetivo:** Dr.º Bento José Sabino Semedo, Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Coordenador Principal – em regime de substituição da Subunidade Sociocultural 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 pela Presidente do Júri quando eram catorze horas e quinze minutos. -----

----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 24/2020, de 01 de julho, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo através da deliberação n.º 106/2020, de 07/07. -----

----Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores de Licenciatura em Direito.

----Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

----Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido. -----

----Em conformidade com a deliberação da Câmara Municipal n.º 106/2020, de 07 de julho, tendo em conta os princípios de racionalização, eficiência e economia processual que devem presidir à atividade Municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no parágrafo anterior, poderá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego



CÂMARA MUNICIPAL NISA

Dr.
H. P.
3-2

público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, ao abrigo e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP. -----

----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 Escrita de Conhecimentos (PEC); -----

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: -----

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

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 licenciatura em Direito, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional: -----

----Habilitação académica (HA) = nota obtida no final de curso – licenciatura em Direito. -----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

---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 – 0 valores; -----

---Até 21 horas de formação – 8 valores; -----

---Até 50 horas de formação – 10 valores; -----

---Até 100 horas de formação – 12 valores; -----

---Até 150 horas de formação – 14 valores. -----

---Até 200 horas de formação – 16 valores. -----

---Até 250 horas de formação – 18 valores. -----

---Mais de 250 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 consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; tendo em conta as atribuições, competências e atividades do Gabinete Jurídico Contencioso e Auditoria, descritas no mapa de pessoal para 2020, coadjuva o Presidente da Câmara de quem depende diretamente. Garante o desenvolvimento das atribuições cometidas ao Gabinete. Assegura a qualidade técnica do trabalho produzido no respetivo Gabinete. Interage com as restantes Unidades Orgânicas no âmbito da sua área de competência. Participa na elaboração de propostas de novas normas, regulamentos e posturas, bem como nas propostas de alterações das vigentes por forma a manter atualizado o ordenamento jurídico municipal em face dos planos aprovados nas deliberações tomadas e dos diplomas legais de hierarquia superior, para o que consultará, se for caso disso, os serviços municipais a que o assunto respeite. Apoiar a Câmara Municipal na análise e na interpretação das normas, posturas e regulamentos municipais em vigor. Elabora informações e



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

Handwritten notes in blue ink: "3-2" and some illegible scribbles.

pareceres técnicos jurídicos. Exerce as demais funções previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais publicado no Diário da República 2.ª Serie, n.º 7, de 10 de janeiro de 2013. -----

----Até 1 ano – 5 valores; -----

----Mais de 1 ano até 2 anos – 8 valores; -----

----Mais de 2 anos até 4 anos – 10 valores; -----

----Mais de 4 anos até 6 anos – 12 valores; -----

----Mais de 6 anos até 8 anos – 14 valores; -----

---- Mais de 8 anos até 10 anos – 16 valores. -----

---- Mais de 10 anos até 12 anos – 18 valores. -----

----Mais de 12 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 - 0 valores; -----

----Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----Desempenho Excelente – 20 valores. -----

----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), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências abaixo mencionadas, conforme perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

----**Competências Técnicas:** análise da informação e sentido crítico; orientação para resultados; adaptação e melhoria contínua; -----

----**Competências pessoais:** responsabilidade e compromisso com o serviço e iniciativa e autonomia; -----

----**Conhecimentos especializados e experiência:** conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

----O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

Para 6 competências:	Nível
Apresenta as 6 competências	Elevado
Apresenta 5 ou 4 competências	Bom
Apresenta 3 competências	Suficiente
Apresenta 2 competências	Reduzido



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Handwritten notes:
D.
M. J. A.
B. J.

Apresenta 0 ou 1 competências	Insuficiente
Para comportamentos:	Competências
Manifesta 0, 1 ou 2 comportamentos	Não apresenta a competência
Manifesta 3 ou 4 comportamentos	Apresenta a competência

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); -----
- 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. -----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Al.
Maix
Bor

---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 Escrita de Conhecimentos (PEC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar, de natureza teórica, na forma escrita, de realização individual, realizada em suporte de papel, com consulta aos diplomas legais e bibliografia abaixo mencionados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel, considerando-se a valoração até às centésimas e classificada de 0 a 20 valores, terá a duração de 120 minutos, sem tolerância, incidirá sobre o programa e bibliografia abaixo indicados, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da prova escrita de conhecimentos: -----

---Constituição da República Portuguesa – Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto; -----

---Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação; -----

---Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; ---

---Código do Procedimento Administrativo - Decreto-lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; -----

---Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; --

---Código do Trabalho – Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; -----

---Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua atual redação; -----

---Código dos Contratos Públicos – Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; -----

---Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso – Lei n.º 8 de 2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação; -----

---Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais - Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, na sua atual redação; -----

---Estatuto do Pessoal Dirigente da Administração Central, Local e Regional do Estado – Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação; -----

---Regime Jurídico de Urbanização e Edificação – Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação;-----

---Código das Expropriações – Lei n.º 168/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; -----

---Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto; -----

---Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas – Lei n.º 98/97, de 26 de agosto na sua atual redação; -----

---Ilícito de Mera Ordenação Social (contraordenações) – Decreto-lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação; -----

---Regulamento Geral de Proteção de Dados; -----

---Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (disponível em www.cm-nisa.pt). -----

---A prova de conhecimentos é constituída por questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, devendo as mesmas ser fundamentadas com base na bibliografia acima mencionada. -----



Handwritten notes:
JL.
LSP.
B-d-

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 referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica é efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Nisa, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

---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)	$CF = 45\%PEC + 25\%AP + 30\%EPS$

---Sendo: -----

---CF= Classificação Final; -----

---AC= Avaliação Curricular; -----

---EAC= Entrevista de Avaliação de Competências; -----

---EPS= Entrevista Profissional de Seleção. -----

---ou, -----

---CF= Classificação Final; -----

---PPC= Prova Escrita 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 comprovada no exercício efetivo de funções inerentes à área de atividade do presente procedimento concursal na administração local; candidato com melhor classificação no fator da "Avaliação curricular" – "Habilitação Académica". -----

---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. -----

---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. -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

---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 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 seu 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, entrevista de avaliação de competências, 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 dezasseis horas e quarenta 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: Marta Isabel Ângelo Silva

Dr.ª Marta Isabel Ângelo Silva, Técnica Superior do Município do Gavião

1º Vogal Efetivo: Ana Luísa Melato Semedo

Dr.ª Ana Luísa Melato Semedo, Técnica Superior do Município de Nisa

2º Vogal Efetivo: Bento José Sabino Semedo

Dr.º Bento José Sabino Semedo, Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Coordenador Principal – em regime de substituição da Subunidade Sociocultural do Município de Nisa

Elsa Maria Ribeirinho Cebola

Assistente Técnica da SRHSA, do Município de Nisa