



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Vitor Rezinho

Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente

ATA N.º 1 -----

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO EM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA 1 POSTO DE TRABALHO PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA O GABINETE DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLO – Ref.ª 04/2021. -----

---Aos doze dias do mês de março do ano de dois mil e dezanove, no edifício da Loja do Município, 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 26/02/2021: -----

---**Presidente:** Sr.º Vitor Manuel Rezinho Pinheiro, Fiscal, da carreira Especial de Fiscalização do Município de Nisa; -----

---**1.º Vogal Efetivo:** Sr.º Mário Manuel Canilhas Serafim, Fiscal, da carreira Especial de Fiscalização do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

---**2.º Vogal Efetivo:** Sr.ª D.ª Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente, Coordenadora Técnica 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, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, podendo assim constituir-se em reunião, a mesma foi declarada aberta pelo respetivo Presidente quando eram nove horas e trinta minutos. -----

---A presente reunião tem por finalidade dar cumprimento ao estipulado no n.º 3, do artigo 14.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---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 n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que de seguida se enunciam. -----

---Os fundamentos que justificam o presente recrutamento são os descritos na Informação / Proposta n.º 01/2021, de 08 de janeiro, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo, através da deliberação n.º 08/2021, de 19/01. -----

---Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado. -----

---Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30 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 08/2021, de 19 de janeiro, 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 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. -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

Handwritten signatures and notes in blue ink.

---Os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no n.º 6, do artigo 36.º, e n.º 5 do artigo 58.º ambos da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterados pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão os seguintes: -----

---Avaliação Curricular (AC), como método de seleção obrigatório e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método de seleção facultativo ou complementar. -----

---A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. -----

---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** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

---**Experiência Profissional** - na área de atividade posta a concurso. -----

---A avaliação curricular é 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 elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério: -----

$$AC = 35\%HA + 20\%FP + 45\%EP$$

Sendo: -----

---**HA = Habilitação Académica** – onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

---Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado – 13 valores; -----

---Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 14 valores. -----

---**FP = Formação Profissional** – neste fator, irão ser consideradas as horas de formação, desde que tenham relação com a área funcional posta a concurso, 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-----8 Valores
- Até 21 horas de formação-----10 Valores
- Até 50 horas de formação-----12 Valores
- Até 100 horas de formação-----14 Valores
- Até 150 horas de formação-----16 Valores
- Até 200 horas de formação-----18 Valores
- Mais de 200 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: -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

António Reis
[Signature]
Nazare Valente

---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. -----

---EP = **Experiência Profissional**: só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que incidir sobre a execução de atividades inerentes à área de atividade posta a concurso e grau de complexidade das mesmas, designadamente - no âmbito geral: as funções constantes no anexo à LTFP - referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Técnico, ou seja, funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. -----

---Especificamente - tendo em conta as atribuições e competências do Gabinete de Fiscalização o Controlo descritas no mapa de pessoal para 2021: apoio de mão de obra de natureza técnica na área de atuação do artigo 5.º do Decreto-lei n.º 96/2013, de 19 julho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 32/2020, de 1 de julho – *alteração ao regime jurídico a que estão sujeitas, no território continental, as ações de arborização e rearborização com recurso a espécies florestais* – designadamente apoio administrativo a processos sob a alçada do referido artigo 5.º. -----

---Sem experiência profissional-----5 Valores

---Até 6 meses -----10 valores

---Superior a 6 meses e inferior ou igual a 1 ano -----12 valores

---Superior a 1 ano e inferior ou igual a 3 anos -----14 valores

---Superior a 3 anos e inferior ou igual a 4 anos -----16 valores

---Superior a 4 anos e inferior ou igual a 5 anos -----18 valores

---Mais de 5 anos -----20 valores

---Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à área de atividade posta a concurso, que se encontre devidamente comprovado. ---

---Quando o documento comprovativo da experiência profissional não refira duração (início e fim), considerar-se-á o mínimo do referido parâmetro de avaliação – **Até 6 meses**. -----

---Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – terá a duração máxima de 15 (quinze) 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. -----

---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); -----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

João Paulo
[Signature]

*Naiane
Valente*

---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). -----

---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 respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e n.º 6, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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. -----

---A **ordenação final** dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 26.º, conjugado com os artigos 5.º e 6.º, todos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterados pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro: -----

$$OF = 70\%AC + 30\%EPS$$

---Sendo que: -----

---OF=Ordenação final; AC = Avaliação Curricular; e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

---É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 10, artigo 9.º, da



CÂMARA MUNICIPAL NISA

Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, bem como os candidatos que não compareçam à aplicação dos métodos de seleção, quando convocados. -----

---Nas situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterado pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

---Deliberou o Júri, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à avaliação curricular - anexo 1 - entrevista profissional de seleção - anexo 2 - ficha de classificação final - anexo 3. -----

---As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião quando eram onze horas 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 Vítor Manuel Reizinho Pinheiro, Fiscal, da carreira especial de Fiscalização do Município de Nisa

1º Vogal Efetivo:

Sr.º Mário Manuel Canilhas Serafim, Fiscal, da carreira especial de Fiscalização do Município de Nisa

2º Vogal Efetivo:

Sr.ª D.ª Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente, Coordenadora Técnica do Município de Nisa

Elsa Maria Ribeirinho Cebola

Assistente Técnica da SRHSA, do Município de Nisa