



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

*Nazaré
Rufino*

**ATA N.º 1 -----
Recrutamento em regime de mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços para um Assistente Técnico para o Setor de Cultura e Turismo da Subunidade Sócio-Cultural. -----**

---Aos quinze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, no novo edifício do Hospital Velho da Câmara Municipal de Nisa, reuniram pela primeira vez os membros do Júri do procedimento em referência, com a seguinte composição, conforme despacho da Senhora Presidente da Câmara datado de 06/01/2022: -----

---**Presidente:** Dr.º Bento José Sabino Semedo, Técnico Superior, responsável da Subunidade Sócio-Cultural da Câmara Municipal de Nisa; -----

---**1.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Maria do Carmo Galego de Matos Agostinho Temudo Ribeirinho, Técnica Superior do Município de Nisa que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;-----

---**2.º Vogal Efetivo:** Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos e Serviços Auxiliares 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 redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01, podendo assim constituir-se em reunião, sendo a mesma declarada aberta pelo respetivo Presidente quando eram quinze horas e trinta 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, na sua atual redação, ou seja, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

---Os fundamentos que justificam o presente recrutamento são os descritos na Informação n.º 01/2022, de 4 de janeiro, da SRHSA, bem como do Despacho da Senhora Presidente da Câmara de 06 de janeiro de 2022.-----

---Âmbito do recrutamento: Podem concorrer trabalhadores titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira/categoria de assistente técnico.-----

---Os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no n.º 6, do 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, na sua atual redação, serão os seguintes: -----

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

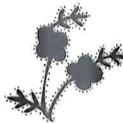
---A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas e a avaliação de 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** 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 recrutamento** – o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira e categoria de Assistente Técnico na área de



3-1
Nazeu
Rabuf

ocupar.-----

---Decidiu o Júri atribuir o valor positivo mínimo de 10 (dez) valores para os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis e devidamente comprovadas, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.-----

----Na **Avaliação do desempenho** será considerada a avaliação relativa ao último biénio, efetuando-se a correspondência dessa avaliação para a escala de zero a vinte valores, de acordo com as regras de proporcionalidade direta, sendo que a avaliação do desempenho equivalente à classificação média de 5 valores, corresponderá nessa proporcionalidade.-----

----A **entrevista profissional de seleção**, terá a duração máxima de 15 (quinze) a 20 (vinte) minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado. 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

----Para tal serão considerados e apreciados os seguintes parâmetros de avaliação: **aptidão e conhecimentos profissionais, capacidade de expressão e comunicação, relacionamento interpessoal e motivação e interesse**, com os seguintes critérios de avaliação: -----

Parâmetros de Avaliação	Valores	Aspetos em Avaliação / fundamentação
A – Aptidão e Conhecimentos Profissionais	4 - Insuficiente 8 - Reduzido 12 - Suficiente 16 - Bom 20 - Elevado	Revela ser detentor de fraca experiência profissional (fracos conhecimentos associados à função). Revela ser detentor de pouca experiência profissional (alguns conhecimentos associados à função). Revela ser detentor de experiência profissional (conhecimentos associados à função). Revela ser detentor de boa experiência profissional (bons conhecimentos associados à função). Revela ser detentor de excelente experiência profissional (excelentes conhecimentos associados à função).
B - Capacidade de Expressão e Comunicação	4 - Insuficiente 8 - Reduzido 12 - Suficiente 16 - Bom 20 - Elevado	Revela fraca capacidade de comunicação. Revela pouca capacidade comunicação. Revela capacidade de comunicação. Revela boa capacidade de comunicação. Revela excelente capacidade de comunicação.
C - Relacionamento Interpessoal	4 - Insuficiente 8 - Reduzido 12 - Suficiente 16 - Bom 20 - Elevado	Revela características comportamentais indicadoras de grande dificuldade no relacionamento interpessoal. Revela características comportamentais indicadoras de algumas dificuldades no relacionamento interpessoal. Revela características comportamentais indicadoras de uma razoável capacidade de relacionamento interpessoal. Revela características comportamentais indicadoras de uma boa capacidade de relacionamento interpessoal. Revela características comportamentais indicadoras de uma excelente capacidade de relacionamento interpessoal.
D - Motivação e Interesse	4 - Insuficiente 8 - Reduzido 12 - Suficiente 16 - Bom 20 - Elevado	Revela fraca motivação e interesse para o desempenho da função. Revela pouca motivação e interesse para o desempenho da função. Revela motivação e interesse para o desempenho da função. Revela boa motivação e interesse para o desempenho da função. Revela excelente motivação e interesse para o desempenho da função



CÂMARA MUNICIPAL NISA

B-C
Jo
Nazari
Valente

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS PARA 1 ASSISTENTE TÉCNICO PARA O SETOR DE CULTURA E TURISMO DA SUBUNIDADE SÓCIO_CULTURAL

Avaliação Curricular – Ficha individual

NOME:

$AC = HAB + FP + EP + AD / 4$

HA =

VALORES

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORES
12º ano ou superior	16
Habilitação inferior ao 12º ano de escolaridade	12

FP =

0,00

VALORES

NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL QUE TENHAM RELAÇÃO COM A ÁREA FUNCIONAL DO PRESENTE PROCESSO DE RECRUTAMENTO.	VALORES
Sem formação	10
Até 50 horas de formação	14
Mais de 50 horas de formação	16

EP =

VALORES

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ÁREA FUNCIONAL DO PRESENTE PROCESSO DE RECRUTAMENTO.	VALORES
Até 1 ano	10
De 1 a 5 nos	14
Mais de 5 anos	16

AD =

VALORES

Avaliação do desempenho relativa ao último biénio -
qualitativa -

Quantitativa

Aplicada a regra da
proporcionalidade direta
(correspondência de 0 a 20
valores)

valores

AC =

HA	0,00
----	------

 +

FP	0,00
----	------

 +

EP	0,00
----	------

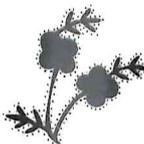
 +

AD	0,00
----	------

AC =

0,00	VALORES
------	---------

O Júri: _____



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

3 = ✓
Nazari
Valente

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS
PARA 1 ASSISTENTE TÉCNICO PARA O SETOR DE CULTURA E TURISMO DA SUBUNIDADE SÓCIO-CULTURAL

Entrevista Profissional de Seleção – Ficha individual

NOME:

Fatores em apreciação	DELIBERAÇÃO			NÍVEL	VALORAÇÃO
	PRESIDENTE	1.º VOGAL EFETIVO	2.º VOGAL EFETIVO		
FATOR A					
FATOR B					
FATOR C					
FATOR D					
CLASSIFICAÇÃO QUANTITATIVA (média aritmética simples)					

FA = Aptidão e conhecimentos profissionais;

FB = Capacidade de expressão e comunicação;

FC = Relacionamento interpessoal;

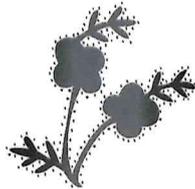
FD = Motivação e interesse.

EPS = FA () + FB () + FC () + FD () / 4 = Valores

Resumo dos assuntos abordados:
Fundamentação:

O Júri: _____

Data: / /



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

J. V.
João
Náñez
Salazar

**PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO EM REGIME DE MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE
ÓRGÃOS OU SERVIÇOS PARA 1 ASSISTENTE TÉCNICO PARA O SETOR DE CULTURA E TURISMO
DA SUBUNIDADE SÓCIO-CULTURAL**

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME:

Avaliação Curricular (AC) = Valores

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = Valores

OF = 70% () AC+30 % () EPS = Valores

CF= Valores

O Júri: _____

Data: / /