



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

*Manoel*  
*plase*

ATA N.º 1 -----

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público 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 – Eng<sup>a</sup> Civil (DOTSM/Gabinete de Obras e Serviços Municipais) – Ref<sup>a</sup> 09/2022-----**

----Aos seis dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões do edifício do Hospital Velho 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 20/06/2022: -----

----**Presidente:** Eng.º Luís Alberto Gonçalves Marques, Técnico Superior do Município de Nisa; -----

----**1.º Vogal Efetivo:** Arq<sup>o</sup> João Fernando Rosado Baptista, Técnico Superior do Município de Nisa, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

----**2.º Vogal Efetivo:** Eng.ª Clara Maria Tremeço Esteves, Técnica Superior 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 introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, podendo assim constituir-se em reunião, a mesma foi declarada aberta pela respetiva Presidente do Júri quando eram catorze e trinta minutos 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, na 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. Foi determinado aplicar os seguintes métodos de seleção em conformidade com o disposto no artigo 36.º, da LTFP, na sua atual redação, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos obrigatórios, acrescidos do método facultativo ou complementar Entrevista Profissional de Seleção. -----

----Os fundamentos que justificam o presente recrutamento são os descritos na Informação / Proposta n.º 12/2022, de 24 de fevereiro, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo através da deliberação n.º 43/2022, de 15 de março. -----

----Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores de Licenciatura na área de Engenharia Civil e inscrição como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional. -----

----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: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se ao presente procedimento concursal candidatos com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, cumprindo-se sempre a prioridade do recrutamento

Alays  
Oliveira



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

estabelecida na alínea d), do n.º 1, do artigo 37.º da LTFP, sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal n.º 43/2022, de 15 de março. -

----Tendo em conta todas as regras e tramitação legal a que está sujeito o procedimento concursal comum para a Administração Pública, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no artigo 36.º, da LTFP, na sua atual redação, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e ainda nos termos do despacho da Senhora Presidente da Câmara datado de 20/06/2022, serão os seguintes: -----

----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 Gerais e Específicos (PECGE); -----

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: -----

$$AC= 30\%HA+15\%FP+45\%EP+10\%AD$$

1.1 Fatores de avaliação: -----



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

---**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 na área de Engenharia Civil, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional. -----

---Habilitações académicas (HA) = à nota obtida no final de curso – Licenciatura na área de Engenharia Civil. -----

---**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 – 8 valores; -----

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

---Até 150 horas de formação – 11 valores; -----

---Até 200 horas de formação – 12 valores; -----

---Até 300 horas de formação – 14 valores. -----

---Até 400 horas de formação – 16 valores. -----

---Até 500 horas de formação – 18 valores. -----

---Mais de 500 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 as constantes no anexo à LTFP, na sua atual redação, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior; Especificamente - tendo em conta as atribuições e competências do Gabinete de Obras e Serviços Municipais, compete programar atividades de execução de obras e propor a sua forma de execução. -----

---Até 1 ano – 10 valores; -----

---Mais de 1 ano até 2 anos – 11 valores; -----

---Mais de 2 anos até 4 anos – 12 valores; -----

---Mais de 4 anos até 6 anos – 13 valores; -----

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

Yago  
e  
e



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

---- 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 - 8 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, nos termos da alínea c), do nº 2, do art. 8º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

**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, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A Entrevista de Avaliação de Competências 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 valores. -----

---- **Competências Técnicas:** -----

---- Orientação para resultados – *Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.* -----

---- Comportamentos associados: -----

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

---- Planeamento e organização – *Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.* -----

---- Comportamentos associados: -----



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

afazer  
7.  
eem

- Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

---Adaptação e melhoria contínua – *Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.* -----

---Comportamentos associados: -----

- Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente.
- Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional.
- Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria.
- Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.

---**Competências pessoais:** -----

---Responsabilidade e compromisso com o serviço - *Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.*

---Comportamentos associados: -----

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

---Relacionamento interpessoal – *Capacidade de interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.* -----

---Comportamentos associados: -----

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

*Handwritten signature and initials*



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

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

---Comportamentos associados: -----

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

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

<b>Para 6 competências:</b>	<b>Nível</b>
Apresenta as 6 competências	<b>Elevado</b>
Apresenta 5 ou 4 competências	<b>Bom</b>
Apresenta 3 competências	<b>Suficiente</b>
Apresenta 2 competências	<b>Reduzido</b>
Apresenta 0 ou 1 competências	<b>Insuficiente</b>
<b>Para comportamentos:</b>	<b>Competências</b>
Manifesta 0, 1 ou 2 comportamentos	<b>Não apresenta a competência</b>
Manifesta 3 ou 4 comportamentos	<b>Apresenta a competência</b>

**3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** 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. Terá a duração máxima de 15 (quinze) minutos. -----

3.1 Critérios de avaliação: -----

Critério 1 – Interesse e motivação pelo exercício da função: procurar-se-á os interesses motivacionais e profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar: -----

- a) Revelou muito pouco interesse e motivação para o exercício da função – insuficiente (4 valores); ---
- b) Revelou pouco interesse e motivação para o exercício da função – reduzido (8 valores); -----
- c) Revelou satisfatório interesse e motivação para o exercício da função – suficiente (12 valores); -----
- d) Revelou muito interesse e motivação para o exercício da função – bom (16 valores); -----
- e) Revelou excelente interesse e motivação para o exercício da função – Elevado (20 valores). -----

Critério 2 – Capacidade de expressão e comunicação: avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias bem como a linguagem utilizada: -----

- a) Revelou fraca capacidade de expressão e comunicação – insuficiente (4 valores); -----
- b) Revelou pouca capacidade de expressão e comunicação – reduzido (8 valores); -----



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

*Mays*  
*2.1*  
*de*

---c) Revelou satisfatória capacidade de expressão e comunicação – suficiente (12 valores); -----

---d) Revelou boa capacidade de expressão e comunicação – bom (16 valores); -----

---e) Revelou Excelente capacidade de expressão e comunicação – Elevado (20 valores). -----

Critério 3 – Sentido de organização e capacidade de inovação – apreciar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral: -----

---a) Demonstrou possuir fraco sentido de organização e capacidade de inovação – insuficiente (4 valores); -----

---b) Demonstrou possuir pouco sentido de organização e capacidade de inovação – reduzido (8 valores); -----

---c) Demonstrou possuir satisfatório sentido de organização e capacidade de inovação – suficiente (12 valores); -----

---d) Demonstrou possuir bom sentido de organização e capacidade de inovação – bom (16 valores); -----

---e) Demonstrou possuir excelente sentido de organização e capacidade de inovação – Elevado (20 valores). -----

Critério 4 – Capacidade de relacionamento: apreciar-se-á o discurso e a coerência do mesmo para detetar a capacidade de relacionamento dentro do núcleo de trabalho: -----

---a) Provou ter uma fraca capacidade de relacionamento – insuficiente (4 valores); -----

---b) Provou ter pouca capacidade de relacionamento – reduzido (8 valores); -----

---c) Provou ter uma satisfatória capacidade de relacionamento – suficiente (12 valores); -----

---d) Provou ter boa capacidade de relacionamento – bom (16 valores); -----

---e) Provou ter excelente capacidade de relacionamento – Elevado (20 valores). -----

---Critério 5 – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer: considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação / problema em função de conhecimentos adquiridos: -----

---a) Manifestou possuir fraco conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – insuficiente (4 valores); -----

---b) Manifestou possuir pouco conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – reduzido (8 valores); -----

---c) Manifestou possuir satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – suficiente (12 valores); -----

---d) Manifestou possuir bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – bom (16 valores); -----

---e) Manifestou possuir excelente conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 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 nos n.ºs 5 e 6, do

Mays  
dean



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na 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. -----

**4. Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos (PECGE):** 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 90 minutos, sem tolerância, incidirá sobre assuntos de natureza geral e específica e versará sobre a legislação abaixo indicada, 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: -----

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

----Decreto-lei n.º 04/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação (aprova o novo Código do Procedimento Administrativo); -----

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

----Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (disponível em [www.cm-nisa.pt](http://www.cm-nisa.pt)); -----

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

----Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação – Regime jurídico da Reabilitação Urbana;-----

----Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua atual redação – Regime Jurídico da Segurança contra Incêndios em Edifícios;-----

----Decreto-Lei n.º 38382/51, de 7 de agosto, na sua atual redação – Regulamento Geral das Edificações Urbanas;-----

----Regime da gestão de resíduos de construção e demolição – Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março;--

----A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos - 1.º grupo - conhecimentos gerais – classificado com 8 valores e 2.º grupo - conhecimentos específicos – classificado com 12 valores. -----

----A prova de conhecimento é constituída por questões de desenvolvimento, questões diretas e/ou questões de escolha múltipla, sabendo que as questões de desenvolvimento e de resposta direta deverão ser fundamentadas com base na bibliografia acima mencionada. -----

**5. Avaliação Psicológica (AP):** a avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou 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



## CÂMARA MUNICIPAL NISA

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Nisa, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

---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 <b>A)</b>	$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$
Candidatos nas situações descritas em <b>B)</b>	$CF = 45\%PECGE + 25\%AP + 30\%EPS$

---Sendo: -----

---CF= Classificação Final; -----

---AC= Avaliação Curricular; -----

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

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

---ou, -----

---CF= Classificação Final; -----

---PECGE= Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos; -----

---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, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

---Nos termos do preceituado no n.º 4. do artigo 21.º e artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados, para efeitos de realização de audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

---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 Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na 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. -----

---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 21.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----



## CÂMARA MUNICIPAL NISA

----A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção 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 afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no seu sítio da Internet do Município, sendo ainda publicitado um aviso na 2.ª Serie do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. -

----Deliberou o Júri, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à avaliação curricular, à entrevista de avaliação de competências, 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 quinze horas e cinquenta minutos do mesmo dia, do que para constar se lavrou a presente ata que depois de lida, vai ser assinada por mim Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente, Coordenadora Técnica que a elaborei, e por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri:

Eng.º Luís Alberto Gonçalves Marques, Técnico Superior do Município de Nisa;

1º Vogal Efetivo:

Arq.º João Fernando Rosado Baptista, Técnico Superior do Município de Nisa;

2º Vogal Efetivo:

Eng.ª Clara Maria Tremeço Esteves, Técnica Superior do Município de Nisa.

Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente  
Coordenadora Técnica



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público 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 -Engº Civil (DOTSM/Gabinete de Obras e Serviços Municipais) - Refº 09/2022

**Avaliação Curricular – Ficha individual**

NOME:

$$AC = 30\%HA + 15\%FP + 45\%EP + 10\%AD$$

HA = 0,00 VALORES

Habilitação Académica	VALORES
Habilitação Académica = à nota obtida no final de curso - Licenciatura na área de Engenharia Civil	

FP = 0,00 VALORES

Consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função desde que comprovada por documento adequado	VALORES
Sem participação em ações de formação	8
Até 50 horas de formação	10
Até 150 horas de formação	11
Até 200 horas de formação	12
Até 300 horas de formação	14
Até 400 horas de formação	16
Até 500 horas de formação	18
Mais de 500 horas de formação	20

EP = 0,00 VALORES

Experiência profissional que incida sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho desde que comprovada por documento adequado	VALORES
Até 1 ano	10
Mais de 1 ano e até 2 anos	11
Mais de 2 anos e até 4 anos	12
Mais de 4 anos e até 6 anos	13
Mais de 6 anos e até 8 anos	14
Mais de 8 anos e até 10 anos	16
Mais de 10 anos e até 12 anos	18
Mais de 12 anos	20

AD = VALORES

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	VALORES
Desempenho inadequado	8
Desempenho adequado	12
Desempenho relevante	16
Desempenho excelente	20
Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido	10

AC=	30%HA	0,00	+	15%FP	0,00	+	45%EP	0,00	+	10%AD	0,00
-----	-------	------	---	-------	------	---	-------	------	---	-------	------

AC = 0,00 VALORES

O Júri: \_\_\_\_\_



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 posto de trabalho de para a categoria de Técnico Superior , da carreira geral de Técnico Superior – Eng<sup>a</sup> Civil (DOTSM/Gabinete de Obras e Serviços Municipais)– Ref.º 09/2022

**Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências**

NOME: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

DESIGNAÇÃO	APRESENTA	NÃO APRESENTA
<u>Orientação para Resultados</u>		
<u>Planeamento e Organização</u>		
<u>Adaptação e Melhoria Contínua</u>		
<u>Responsabilidade e Compromisso com o Serviço</u>		
<u>Relacionamento Interpessoal</u>		
<u>Conhecimentos Especializados e Experiência</u>		

**Classificação**

**FUNDAMENTAÇÃO:**

---

---

---

**O JÚRI:**



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

*Handwritten notes:*  
fmg  
7 =  
elene

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público 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 – Eng<sup>a</sup> Civil (DOTSM/Gabinete de Obras e Serviços Municipais) – Ref<sup>a</sup> 09/2022

Entrevista Profissional de Seleção – Ficha individual

NOME:

Critérios de avaliação	DELIBERAÇÃO			NÍVEL	VALORAÇÃO
	PRESIDENTE	1.º VOGAL	2.º VOGAL		
Critério 1					
Critério 2					
Critério 3					
Critério 4					
Critério 5					
CLASSIFICAÇÃO QUANTITATIVA (média aritmética simples)					

C1 = Interesse e motivação pelo exercício da função

C2 = Capacidade de expressão e comunicação

C3 = Sentido de organização e capacidade de inovação

C4 = Capacidade de relacionamento

C5 = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer

EPS = C1 ( ) + C2 ( ) + C3 ( ) + C4 ( ) + C5 ( ) / 5 = Valores

Resumo dos assuntos abordados:
Fundamentação:

O Júri: \_\_\_\_\_

Data: / /



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público 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 – EngÇ Civil (DOTSM/Gabinete de Obras e Serviços Municipais) – Refª 09/2022**

**FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

**NOME:** \_\_\_\_\_

**Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos (PECGE) = \_\_\_\_\_ Valores**

**Avaliação Psicológica (AP) = \_\_\_\_\_ Valores**

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = \_\_\_\_\_ Valores**

**CF = 45% PECGE (\_\_\_\_) + 25% AP (\_\_\_\_) + 30% EPS (\_\_\_\_) = \_\_\_\_\_ Valores**

**CF= \_\_\_\_\_ Valores**

**O Júri:** \_\_\_\_\_

**Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

*Margarida*  
7.5

**Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público 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 – Eng<sup>a</sup> Civil (DOTSM/Gabinete de Obras e Serviços Municipais) – Ref.º 09/2022**

**FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

**NOME:** \_\_\_\_\_

**Avaliação curricular (AC) = \_\_\_\_\_ Valores**

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = \_\_\_\_\_ Valores**

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = \_\_\_\_\_ Valores**

**CF = 45% AC (\_\_\_\_\_) + 25% EAC (\_\_\_\_\_) + 30% EPS (\_\_\_\_\_) = \_\_\_\_\_ Valores**

**CF= \_\_\_\_\_ Valores**

**O Júri:** \_\_\_\_\_

**Data:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_