

**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

*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 2 postos de trabalho para a categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional – Pedreiro - para o Setor de Obras Municipais – Ref. 10/2021.** -----

---Aos catorze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões do edifício da Loja do Múncipe 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 18/08/2021: -----

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

---**1.º Vogal Efetivo:** Sr.º Jorge Manuel Gouveia Lourinho, Encarregado Operacional do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

---**2.º Vogal Efetivo:** Sr.ª 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 introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, podendo assim constituir-se em reunião, a mesma foi declarada aberta pelo respetivo Presidente do Júri quando eram catorze 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 nº 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 Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 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 de janeiro. -----

---Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores do nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional 1 na carreira /categoria de Assistente Operacional, nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º da LTFP – titularidade de escolaridade obrigatória, de acordo com a idade dos candidatos, designadamente: -----

----- 4ª Classe para candidatos nascidos até 31/12/1966; -----

----- 6º ano para candidatos nascidos até 31/12/1980; -----

----- 9º ano para candidatos nascidos a partir de 01/01/1981; -----

----- 12º ano para candidatos nascidos a partir de 01/01/1995; -----



## CÂMARA MUNICIPAL NISA

*[Handwritten signature]*  
Nazari  
Rabente

---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 estabelecida na alínea d), n.º 1, artigo 37.º da LTFP, sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal n.º 08/2021, de 19 de janeiro. ---

---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, 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 n.º 6, do 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 18/08/2021, 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 (AC)** 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 parâmetros a avaliar, por aplicação da seguinte fórmula: -----

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

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 (escolaridade mínima obrigatória) – 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: -----

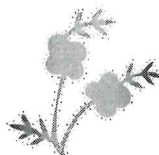




# CÂMARA MUNICIPAL NISA

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Dazav  
Valente

- Sem participações em ações de formação-----8 Valores
- Até 50 horas de formação-----12 Valores
- Mais de 50 horas de formação-----16 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. -----
- 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 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 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, ou seja funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; Especificamente - tendo em conta as atribuições e competências do Setor de Obras Municipais descritas no mapa de pessoal para 2022, bem como o Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República 2.ª Série, n.º 7, de 10 de janeiro de 2013, designadamente executar obras de construção civil por administração direta, desenvolver ações de conservação e manutenção dos edifícios e equipamentos municipais. -----
- Sem experiência profissional-----8 Valores
- Até 6 meses -----10 valores
- Até 3 anos -----12 valores
- Mais de 3 anos -----14 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.** -----
- A **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); -----



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

*Nazari  
Valente*

- 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). -----

---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 5 e n.º 6, do 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. -----

---A **ordenação final** dos candidatos que completarem 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, na redação introduzida 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. -----





## CÂMARA MUNICIPAL NISA

---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 nº 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, na redação introduzida pela Portaria nº 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 e 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 quinze horas e trinta minutos do mesmo dia, do que para constar se lavrou a presente ata que depois de lida, vai ser assinada por mim Ana Luísa Melato Semedo, Técnica Superior 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 Jorge Manuel Gouveia Lourinho, Encarregado Operacional do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo:

Sr.ª Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos e Serviços Auxiliares do Município de Nisa.

Ana Luísa Melato Semedo

Técnica Superior do Município de Nisa, nomeada como Secretária do presente Procedimento Concursal



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO EM CONTRATO DE TRABALHO EM  
FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA 2 POSTOS DE TRABALHO PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE  
OPERACIONAL, DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – PEDREIRO – PARA O SETOR DE OBRAS  
MUNICIPAIS – Ref.ª 10/2021

**Avaliação Curricular – Ficha individual**

NOME:

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

HA = 0,00 VALORES

HABILITAÇÃO ACADÊMICA	VALORES
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (escolaridade mínima obrigatória)	13
Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura	14

FP = 0,00 VALORES

NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL QUE TENHAM RELAÇÃO COM A ÁREA FUNCIONAL POSTA A CONCURSO DESDE QUE DEVIDAMENTE COMPROVADA POR DOCUMENTO ADEQUADO	VALORES
Sem participações em ações de formação	8
Até 50 horas de formação	12
Mais de 50 horas	16

EP= 0,00 VALORES

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ÁREA DE ATIVIDADE POSTA A CONCURSO DESDE QUE DEVIDAMENTE COMPROVADA POR DOCUMENTO ADEQUADO	VALORES
Sem experiência profissional	8
Até 6 meses	10
Até 3 anos	12
Mais de 3 anos	14

AC= 

45%HA	0,00
-------	------

 + 

20%FP	0,00
-------	------


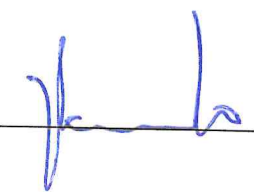
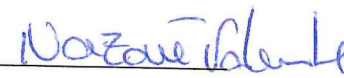
 + 

35%EP	0,00
-------	------

AC= 

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

O Júri:



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO EM CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA 2 POSTOS DE TRABALHO PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE OPERACIONAL – PEDREIRO – PARA O SETOR DE OBRAS MUNICIPAIS –**

**Ref.ª 10/2021**

**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					
CLASSIFICAÇÃO QUANTITATIVA ( <i>média aritmética simples</i> )					

C1 = Atitude

C2 = Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função

C3 = Experiência na área em que é aberto o procedimento

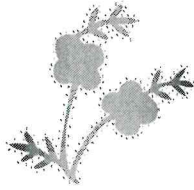
C4 = Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso

**EPS = C1 ( ) + C2 ( ) + C3 ( ) + C4 ( ) / 4 = Valores**

<b>Resumo dos assuntos abordados:</b>
<b>Fundamentação:</b>

O Júri:

Data:



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO EM CONTRATO  
DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA 2 POSTOS DE  
TRABALHO PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, DA CARREIRA GERAL DE  
ASSISTENTE OPERACIONAL – PEDREIRO – PARA O SETOR DE OBRAS MUNICIPAIS –  
Ref.ª 10/2021**

**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: