



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

Nazaré  
Valente  
Natália Paralta  
Rufino

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para 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 Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional – Auxiliar de Limpeza para a Secção de Recursos Humanos e Serviços Auxiliares - Ref.ª 03/2021.

---Aos nove dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um, na sala de reuniões do edifício da Loja do Municípe 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 26/02/2021:

---**Presidente:** Sr.ª Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente, Coordenador Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico do Município de Nisa;

---**1.º Vogal Efetivo:** Sr.ª Natália Sampaio Caldeira Paralta, Encarregado Operacional do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

---**2.º Vogal Efetivo:** Sr.ª Deolinda Rosa Franco Narciso Martinho, Coordenador Técnico 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 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 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 Entrevista Profissional de Seleção.

--- 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 da 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;

---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.



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

*Nação  
Valente  
Natalia Balt  
Doutor*

----Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30º da LTFP, na sua atual redação, 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, na sua atual redação. -----

----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 e 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, 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 Prática de Conhecimentos (PPC); -----

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: -----
- 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 da escolaridade obrigatória, de acordo com a idade dos candidatos, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional. -----
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado) – 14 valores; -----
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 15 valores. -----
- 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 - 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 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, competências e atividades da Secção de Recursos Humanos e Serviços Auxiliares, descritas no mapa de pessoal para 2021, 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 assegurar o hastear das bandeiras nos locais próprios; assegurar a limpeza dos edifícios municipais e reportar as necessidades de manutenção e reparação ao serviço respetivo: ----

----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, 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, conforme perfil de competências anexo à presente ata e que dela faz parte integrante, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

----**Competências Técnicas:** realização e orientação para resultados; organização e método de trabalho e adaptação e melhoria contínua; -----

----**Competências pessoais:** responsabilidade e compromisso com o serviço e relacionamento interpessoal; -----

----**Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

----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                           |
| Apresenta 0 ou 1 competências      | Insuficiente                       |
| <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 – 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,



*Na Zou  
Valente  
Marta da Rosa  
Lafinho*

16,12, 8 e 4. A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados nos n.ºs 5 e 6, do 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, 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 Prática de Conhecimentos (PPC):** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a desempenhar. -----

---A Prova de Conhecimentos comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática. A prova de conhecimentos tem a duração, os conteúdos e a classificação seguintes: ---

---Duração máxima: 30 minutos. -----

---Conteúdos: A Prova de Conhecimentos consistirá na execução de tarefas de limpeza de um espaço municipal, sendo classificada de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação: -----

A - Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa – 0 a 5 valores; -----

B - Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa – 0 a 5 valores; -----

C - Regras de Segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa – 0 a 5 valores; -----

D - Qualidade e rapidez de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa – 0 a 5 valores. -----

---Grelha de avaliação: -----

| Parâmetro de avaliação  | 0   | 2,75   | 3,75  | 5  |   |   |
|---|---|--|---|--|---|---|
| A) ATITUDE PERANTE A TAREFA   | Demonstrou <b>fraco</b> interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa. | Demonstrou <b>razoável</b> interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.   | Demonstrou <b>bastante</b> interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.  | Demonstrou <b>excelente</b> interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.  |   |   |
| Parâmetro de avaliação  | 0   | 1  | 2   | 3  | 4   | 5   |
| B) ESCOLHA DOS MATERIAIS, FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS<br>(Colocados à disposição dos candidatos) | Nenhuma solicitação de materiais, ferramentas e utensílios  | <b>Fraca</b> apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.<br><b>Muito deficiente</b> solicitação de materiais, ferramentas e utensílios | <b>Insuficiente</b> apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.<br><b>Insuficiente</b> solicitação de materiais, ferramentas e utensílios | Suficiente apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.<br><b>Suficiente solicitação de materiais, ferramentas e utensílios</b> | <b>Muito Boa</b> apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.<br><b>Muito boa</b> solicitação de materiais, ferramentas e utensílios | <b>Excelente</b> apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.<br><b>Ótima solicitação de materiais</b> |
| Parâmetro de avaliação  | 0   | 1  | 2   | 3  | 4   | 5   |
| C) REGRAS DE SEGURANÇA  | Nenhum  | Muito  | Insuficiente  | Suficiente   | Muito Bom   | Ótimo cumprimento   |



*Nação  
Valente  
Nataliz Rêgo  
Bastinho*

| NO TRABALHO                                  | cumprimento das regras de segurança do trabalho | deficiente cumprimento das regras de segurança do trabalho   | cumprimento das regras de segurança do trabalho   | cumprimento das regras de segurança do trabalho                                      | cumprimento das regras de segurança do trabalho  | das regras de segurança do trabalho  |
|--|---|--|---|--|--|--|
| Parâmetro de avaliação                       | 0   | 1  | 2   | 3  | 4  | 5  |
| D) QUALIDADE E RAPIDEZ DE EXECUÇÃO DA TAREFA | Não executou a tarefa                           | Muito pouco rigor na execução da tarefa. <b>Qualidade de realização fraca.</b> Ultrapassou o tempo previsto. <b>Muito pouco célere</b> | Poderia ser mais rigoroso na execução da tarefa. <b>Qualidade de realização Razoável.</b> <b>Razoavelmente célere</b> | Rigor na execução da tarefa. <b>Qualidade de realização Muito Boa.</b> <b>Célere</b> | Muito rigoroso e dinâmico na execução da tarefa. <b>Qualidade de realização Muito Boa.</b> <b>Muito célere</b> | Bastante rigoroso, dinâmico, organizado e metodológico na execução da tarefa. <b>Qualidade de realização Excelente.</b> <b>Bastante célere</b> |

---**Classificação:** resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos: -----

---**PPC = A + B + C + D** -----

---Em que: -----

---**PPC = Prova Prática de Conhecimentos;** -----

---**A = Atitude perante a tarefa;** -----

---**B = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios;** -----

---**C = Regras de segurança do trabalho;** -----

---**D = Qualidade e rapidez de execução da tarefa;** -----

**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 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 nº 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%PPC+25%AP+30%EPS |

---Sendo: -----

---**CF= Classificação Final;** -----

---**AC= Avaliação Curricular;** -----

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

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



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

Natália Rebelo

António

---OU, -----  
---CF= Classificação Final; -----  
---PPC= Prova Prática 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, 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. -----  
---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 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 quinze 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:

Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente  
Sr.ª Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente, Coordenador Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico do Município de Nisa;



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

1º Vogal Efetivo: Natália Sampaio Caldeira Paralta

Sr.ª Natália Sampaio Caldeira Paralta, Encarregado Operacional do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Deolinda de Rosa Franco Narciso Martinho

Sr.ª Deolinda Rosa Franco Narciso Martinho, Coordenador Técnico do Município de Nisa.

Ana Luísa Melato Semedo

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