



**CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA**

Nazaré  
Valente

Victor Reizinho

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 06/2021. -----**

---Aos vinte e três dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um, 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 20/07/2021: -----

---**Presidente:** Sr.º Vítor Manuel Reizinho 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 dez horas. -----

---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 47/2021, de 28 de junho, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo, através da deliberação n.º 98/2021, de 06/07. -----

---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.º da LTFP, o recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. -----

---Em conformidade com a deliberação da Câmara Municipal n.º 98/2021, de 06 de julho, 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

*José Reis*

*Nazare*  
*Blau*

*[Signature]*

---Os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no n.º 6, do artigo 36.º, e n.º 5 do artigo 56.º ambos da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da 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: -----

$$AC = 40\%HA + 10\%FP + 50\%EP$$

**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; -----

---Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado na área da construção civil – 16 valores; -----

---Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura na área da construção civil – 18 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 50 horas de formação-----14 Valores

---Até 100 horas de formação-----18 Valores

---Mais de 100 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

*João Rui Gomes*  
*Nazare Valente*  
*[Signature]*

- 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, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, na carreira e categoria de assistente técnico, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional - especificamente - tendo em conta as atribuições e competências do Gabinete de Fiscalização o Controlo descritas no mapa de pessoal para 2021: auxiliar na condução de obras, na respetiva medição e conceção de peças desenhadas: -----
- 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); -----
- 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). -----



CÂMARA  
MUNICIPAL  
NISA

José Miguel

Nazarete  
Vale-4  
for

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 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 obter 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 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 situações 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. -----



## CÂMARA MUNICIPAL NISA

---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 e trinta minutos 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:

*Vitor Manuel Reizinho Pinheiro*

Sr.º Vítor Manuel Reizinho Pinheiro, Fiscal, da carreira especial de Fiscalização do Município de Nisa

1º Vogal Efetivo:

*Mário Manuel Canilhas Serafim*

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

2º Vogal Efetivo:

*Nazaré Dinis Rufino Carrilho Valente*

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

*Elsa Maria Ribeirinho Cebola*

Elsa Maria Ribeirinho Cebola

Assistente Técnica da SRHSA, do Município de Nisa