



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

ATA Nº1

**Procedimento concursal comum para recrutamento de um Assistente Operacional –
Calceteiro - em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo
indeterminado – Setor de Obras Municipais**

Aos dezasseis dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de um trabalhador em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria Assistente Operacional, área de atividade Calceteiro, do mapa de pessoal do Município de Nisa, aberto pela deliberação da Câmara Municipal de Nisa de 20 de abril de 2026.

Do júri designado pelo Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 15 de setembro de 2026, estiveram presentes os seguintes membros:

- Presidente: Bruno Miguel Tomé Jorge, Assistente Técnico do Município de Nisa
- 2ª vogal efetiva: Ana Luísa Melato Semedo, Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos do Município de Nisa;
- 1º vogal suplente: José Jorge Miguéns Vaz, Assistente Técnico do Município de Nisa.

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a respetiva ordem de trabalhos:

1. Definição do perfil de competências, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;
3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº35/2014, de 20 de junho, e no nº1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (Portaria), os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:
 - a. Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº2 do art 36º da LTFP serão aplicados os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências;
 - b. Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do nº3 do artigo 36º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção anteriores, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios prova de conhecimentos e avaliação psicológica e o método de seleção facultativo entrevista de avaliação de competências.
2. A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar;
3. A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

Handwritten signature

4. A prova de conhecimentos visa analisar conhecimentos académicos e/ou profissionais e capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa;
5. A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências para a carreira e categoria.
6. A utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte, forma:
 - a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);
 - b. Aplicação do segundo método de seleção apenas aos candidatos aprovados no primeiro método (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica).
 - c. Aplicação do terceiro método de seleção aos candidatos aplicáveis no termos do Aviso do procedimento, apenas aos aprovados no 2º método de seleção.
 - d. Dispensa de aplicação do segundo e terceiro métodos de seleção aos candidatos excluídos no método anterior.

I – Relativamente ao **primeiro ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade o seguinte:

1. O perfil de competências, atendendo à carreira e categoria objeto do procedimento concursal é o seguinte:

Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Análise crítica e resolução de problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.
2. Quanto à avaliação curricular:
 - 2.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.
 - 2.2. Para o efeito, a avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula:



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

$$AC = (HA \times 20 \%) + (FP \times 10 \%) + (EP \times 60 \%) + (AD \times 10 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

2.3. Os parâmetros a considerar serão avaliados da seguinte forma:

2.3.1. HA = Habilitação Académica:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores

Habilitações académicas de grau superior à exigida à candidatura - 20 valores

2.3.2. FP = Formação profissional na área de atividade do procedimento:

Sem formação - 0 valores;

Com duração igual ou inferior a 60 horas nos últimos 3 anos - 10 valores;

Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas nos últimos 3 anos - 14 valores;

Com duração superior a 100 horas e igual ou inferior a 150 horas nos últimos 3 anos - 16 valores;

Com duração superior a 150 horas e igual ou inferior a 200 horas nos últimos 3 anos - 18 valores;

Com duração superior a 200 horas nos últimos 3 anos - 20 valores;

2.3.3. EP = Experiência Profissional na área de atividade do procedimento:

Sem experiência na área de atividade - 0 valores

Igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de atividade - 10 valores

Superior a 2 anos e igual ou inferior a 5 anos de experiência na área de atividade - 12 valores

Superior a 5 anos e igual ou inferior a 8 anos de experiência na área de atividade - 16 valores

Superior a 8 anos e igual ou inferior a 10 anos de experiência na área de atividade - 18 valores

Superior a 10 anos de experiência na área de atividade - 20 valores

2.3.4. AD=Avaliação Desempenho:

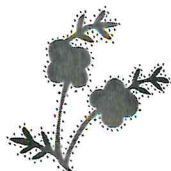
Desempenho relevante/excelente (de 4 a 5) - 20 valores

Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 16 valores

Sem avaliação de desempenho ou desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - 10 valores

3. Quanto à entrevista de avaliação de competências:

3.1. A entrevista de avaliação de competências é realizada por técnico competente, com a duração aproximada de 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Handwritten signatures in blue ink.

definido para a carreira e categoria e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

- 3.2. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde uma escala de 0 a 20 valores. Cada uma das competências será avaliada entre 0 e 20 valores.
- 3.3. A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4) / 4$$

Em que:

CEAC = Classificação da entrevista de avaliação de competências;

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4

4. Quanto à prova de conhecimentos:

- 4.1. A prova de conhecimentos é constituída por duas componentes: uma teórica e outra prática.
- 4.2. A componente prática, de realização individual, será efetuada na presença do júri e incidirá sobre aspetos concretos da profissão e tarefas a desempenhar nos termos da descrição do conteúdo funcional do Aviso do Procedimento.
- 4.3. A duração da componente prática é de 30 minutos.
- 4.4. A componente prática será valorada numa escala de 0 a 20 valores e considerará, para cada tarefa solicitada, o seguinte:
- A – Atitude perante a tarefa;
 - B – Aptidão e qualidade na execução da tarefa;
 - C – Regras de segurança do trabalho e avaliação de conhecimentos específicos sobre o manuseamento de equipamentos.
- 4.5. A componente teórica, assume a forma escrita, de realização individual, de natureza específica, será efetuada em suporte de papel e é composta por 20 questões de verdadeiro/falso, escolha múltipla ou resposta fechada.
- 4.6. A duração da componente teórica é de 60 minutos.
- 4.7. A desistência de realização da prova apenas pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 20 minutos sobre o início da prova.
- 4.8. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos computadorizados, tais como, telemóveis, computadores, portáteis, tablets, smartwatch, entre outros.
- 4.9. A prova incidirá sobre os temas seguintes:
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu anexo (LTFP);
 - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e seu anexo (RJAL);
- 4.10. A prova é realizada sem consulta de qualquer elemento.
- 4.11. A atualização da legislação acima referenciada após a publicação da ata e respetivo procedimento é da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

- 4.12. A prova de conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores.
- 4.13. Cada uma das componentes, prática e teórica, será igualmente cotada de 0 a 20 valores. A obtenção de nota igual ou inferior a 9,5 valores em qualquer uma das componentes determina a exclusão do procedimento concursal.
- 4.14. A nota final da Prova de Conhecimentos (PC), resultará da média aritmética simples entre o resultado da componente prática e da componente teórica, ou seja, $PC = (Componente\ prática \times 50\%) + (Componente\ teórica \times 50\%)$.

5. Quanto à avaliação psicológica:

Terá como referência o perfil de competências definido para a carreira e categoria, descrito no ponto 1, e cada candidato será classificado segundo a menção qualitativa "Apto" ou "Não Apto".

6. Quanto ao sistema de valoração final:

- 6.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [PC \times 0,70\%] + [EAC \times 0,30\%]$$

OU

$$CF = [AC \times 0,30\%] + [EAC \times 0,70\%]$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação curricular

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista de avaliação de competências

AP = Avaliação Psicológica

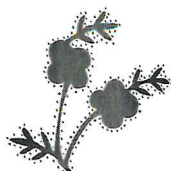
- 6.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais.
- 6.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou a menção "Não Apto" num dos métodos, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

II – Relativamente ao **segundo ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade o seguinte:

Caso subsista igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria.

Caso subsista igualdade após aplicação dos critérios determinados pela portaria, os candidatos serão ordenados em função da data e hora de submissão da candidatura, da mais antiga para a mais recente.

III – Relativamente ao **terceiro ponto da ordem de trabalhos** o júri, deliberou, por unanimidade que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção.



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Nos termos da alínea b) do nº2 do artigo 112º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº4/2015, de 07 de janeiro, deliberou ainda o Júri proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico. Nos casos em que o candidato se oponha à comunicação por esta via, deve informar o Júri dessa oposição, sendo providenciadas comunicações escritas em formato papel com comprovativo de envio e entrega.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

O Júri

Presidente

2ª vogal efetiva

1º vogal suplente