



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

3-1-
Júri
Assessor

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 Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional – (DAG/SSC/Setor de Atividades Desportivas e Lazer) – Ref.º 06/2020.

---Aos doze dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte, no Edifício dos Paços do Concelho 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 31/01/2020:

---**Presidente:** Dr.º Bento José Sabino Semedo, Dirigente Intermédio de 3.º Grau – Coordenador Principal – da Subunidade Sociocultural em regime de substituição, do Município de Nisa;

---**1.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Ana Rita Prioste Soares, Técnica Superior do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

---**2.º Vogal Efetivo:** Sr.º João Manuel Costa Dias Vitorino, Assistente Operacional, 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, podendo assim constituir-se em reunião, a mesma foi declarada aberta pelo respetivo Presidente do Júri quando eram dez 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, 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, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 01/2020, de 14 de janeiro, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo, através da deliberação n.º 10/2020, de 21/01.

---Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores da escolaridade obrigatória.

---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: o estipulado no n.º 3 do artigo 30.º e alínea d), n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, na sua atual redação.

---Nos termos do n.º (s) 4 a 6 do artigo 30.º da LTFP, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação da norma legal acima descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir a atividade do município, em conformidade com a deliberação do executivo 10/2020, de 21/01.



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

João Soares

---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 e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos de Natureza Teórica (PECGENT);
- 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 no último período de avaliação atribuído. 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) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP, por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC= 30\%HA+20\%FP+40\%EP+10\%AD$$

---Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação curricular, será calculada através da seguinte fórmula: -----

$$AC= 30\%HA+30\%FP+40\%EP$$

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 de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória), nos termos da alínea c) do



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Assessor'.

n.º 4 do artigo 33.º, conjugado com o artigo 86.º, ambos da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional. -----

----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura (escolaridade obrigatória aferida consoante a idade do candidato) – 18 valores; -----

----Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 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, designadamente nas áreas de atendimento ao público e manutenção de espaços desportivos. 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: -----

----Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 0,5 valores, por cada ação frequentada até ao limite de 20. -----

----Apenas serão consideradas ações de formação e aperfeiçoamento profissional de duração igual ou superior a 6 horas, ou 1 dia. -----

----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 - funções de natureza executiva, de carácter 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; tendo em conta as atribuições, competências e atividades do Setor de Atividades Desportivas e Lazer, descritas no mapa de pessoal para 2020, assegura o funcionamento do Pavilhão Municipal no encaminhamento de utilizadores, no apoio ao funcionamento das atividades desportivas promovidas pelo município, pelas associações, instituições e particulares, no apoio ao funcionamento das aulas de educação física e desporto escolar do Agrupamento de Escolas de Nisa, na verificação de equipamentos e instalações e na manutenção do espaço físico. -----

----Inicia-se com uma base de 10 valores, a acrescentar 1 valor por cada ano de experiência no cargo pretendido até ao limite de 10 anos. -----

----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 – 15 valores; -----

----Desempenho Relevante – 20 valores. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências



consideradas essências para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. ----

----Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências anexo à presente ata, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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. -----

3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – terá a duração máxima de 20 (vinte) 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. -----

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); -----

----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 – 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 4 – 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 do n.º 6 e n.º 7, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 de natureza Teórica (PECGENT) – 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 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); -----

----Regulamento Municipal de Apoio ao Associativismo (disponível em www.cm-nisa.pt); -----

----Regulamento do Pavilhão Desportivo de Nisa (disponível em www.cm-nisa.pt); -----

----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. O 1.º grupo é constituído 1 questão de desenvolvimento (vale 4 valores), 3 questões de escolha múltipla (1 valor cada) e 1 questão direta (vale 1 valor); o 2.º grupo é constituído por 1 questão de desenvolvimento (vale 4 valores), 3 questões de escolha múltipla (2 valores cada) e 1 questão direta (vale 2 valores). -----

----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 competências comportamentais dos candidatos



*3-5-17
J. Soares*

e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referencia o perfil de competências previamente definido. -----

---A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada, que remeterá os resultados aos membros do Júri. 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 A)	$CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = 45\%PECGENT + 25\%AP + 30\%EPS$

---Sendo: -----

---CF= Classificação Final; -----

---AC= Avaliação Curricular; -----

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

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

---ou, -----

---CF= Classificação Final; -----

---PECGENT= Prova Escrita de Conhecimentos Gerais e Específicos de Natureza Teórica; -----

---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, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que tenha apresentado experiência profissional no Município de Nisa; candidato com habilitação académica / literária superior ao exigido no presente concurso. -----

---Nos termos do preceituado no artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 23.º do mesmo diploma legal, para efeitos de realização de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

---Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em cada um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal. -----

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



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

*3.ª
Júri
Assares*

----Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente, nos termos definidos no artigo 36.º da LTFP, e artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no seu sítio da Internet do município. -----

----A lista unitária de ordenação final, após homologação será publicitada na 2.ª Serie do Diário da República, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no sítio da Internet do município. -----

----Deliberou o Júri, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à avaliação curricular, 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 onze 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 Elsa Maria Ribeirinho Cebola, Assistente Técnica que a elaborei, e por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -

Presidente do Júri:

Bento José Sabino Semedo

Dr.º Bento José Sabino Semedo, Dirigente Intermédio do 3.º Grau – Coordenador Principal - em regime de substituição do Município de Nisa

1º Vogal Efetivo:

Ana Rita Prioste Soares

Dr.ª Ana Rita Prioste Soares Técnica Superior do Município de Nisa

2º Vogal Efetivo:

João Manuel Costa Dias Vitorino

Sr.º João Manuel Costa Dias Vitorino, Assistente Operacional, do Município de Nisa

Elsa Maria Ribeirinho Cebola

Elsa Maria Ribeirinho Cebola
Assistente Técnica da SRHSA, do Município de Nisa