



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

3 →
Handwritten signature
PC

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. -----

---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. 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: -----

$$AC= 35\%HA+15\%FP+40\%EP+10\%AD$$

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, aferida consoante a idade, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional. -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

3-1-
#proposta
16.

- 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, 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 de 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 - 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; tendo em conta as atribuições, competências e atividades do Setor de Ação Social, descritas no mapa de pessoal para 2020, desenvolve tarefas no âmbito do apoio da aplicação do "Regulamento Nisa Social" e de outros regulamentos na área a ação social. -----
- Até 1 ano – 5 valores; -----
- Mais de 1 anos 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. -----



CÂMARA MUNICIPAL NISA

3-8-
A. Almeida
R.

----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. -----

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, 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; orientação para a segurança 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
Para comportamentos:	Competências
Manifesta 0, 1 ou 2 comportamentos	Não apresenta a competência
Manifesta 3 ou 4 comportamentos	Apresenta a competência

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. -----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

3-1
H. Henriquez
AG

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, 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,



CÂMARA MUNICIPAL NISA

3-1-
[Handwritten signature]

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 o programa e bibliografia abaixo indicados, 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); -----

---Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; -----

---Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (disponível em www.cm-nisa.pt); -----

---Regulamento Municipal Nisa Social (disponível em www.cm-nisa.pt); -----

---Regulamento de Incentivo à Natalidade e Apoio à Família no Concelho de Nisa "Nascer em Nisa" (disponível em www.cm-nisa.pt); -----

---Normas internas da Universidade Sénior (disponível em www.cm-nisa.pt). -----

---A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos - 1.º grupo - conhecimentos gerais - classificado com 7,50 valores - 2.º grupo - conhecimentos específicos - classificado com 12,50 valores. O 1.º grupo é constituído por 5 questões escolha múltipla (0,50 valores cada) e 5 questões de escolha múltipla com fundamentação (1 valor cada); o 2.º grupo é constituído também por 5 questões escolha múltipla (1 valor cada) e 5 questões de escolha múltipla com fundamentação (1,50 valores cada). -----

---As questões com fundamentação deverão ser fundamentadas com base na bibliografia acima mencionada. -----

---Assim, deliberou o Júri que a correção da prova de conhecimentos será efetuada de acordo com a seguinte grelha de avaliação: -----

--- **GRUPO I – CONHECIMENTOS GERAIS (escolha múltipla):** -----

---Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----

---Resposta correta – 0,50 Valores. -----

--- **GRUPO I – CONHECIMENTOS GERAIS (escolha múltipla com fundamentação):** -----

---Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----

---Opção correta com fundamentação errada ou incompleta/Opção errada com fundamentação correta – 0,75 Valores; -----

---Resposta totalmente certa – 1 valor. -----

--- **GRUPO II – CONHECIMENTOS ESPECIFICOS (escolha múltipla):** -----

---Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----

---Resposta correta – 1 Valor. -----

--- **GRUPO II – CONHECIMENTOS ESPECIFICOS (escolha múltipla com fundamentação):** -----

---Não respondeu ou resposta errada – 0 Valores; -----

---Opção correta com fundamentação errada ou incompleta/Opção errada com fundamentação correta – 1 Valor; -----

---Resposta totalmente certa – 1,50 valores. -----

5. Avaliação Psicológica (AP): a avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como



CÂMARA MUNICIPAL NISA

3-0
A
16

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. -----

---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 Especificos 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 comprovada no exercício efetivo de funções inerentes à área de atividade do presente procedimento concursal; 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

---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 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 seu 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, entrevista de avaliação de competências, 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 dezasseis horas e quarenta 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: _____

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

1º Vogal Efetivo: _____

Dr.ª Maria Manuela dos Santos Gonçalves, Técnica Superior do Município de Nisa.

2º Vogal Efetivo: _____

Dr.º Miguel Paulo Curvelo Figueiredo, Técnico Superior do Município de Nisa

Elsa Maria Ribeirinho Cebola

Assistente Técnica da SRHSA, do Município de Nisa