



Bento
Manuela
Pg

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 Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior (SSC / Setor de Cultura e Turismo) – Ref. 05/2022. --

---Aos vinte dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões do edifício 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 16/03/2022: -----

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

---**1.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Maria Manuela dos Santos Gonçalves, Técnica Superior do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

---**2.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Maria do Rosário Carita Rodrigues, Técnica Superior 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 nove horas e trinta minutos. -----

---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. -----

---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, conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na 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 89/2021, de 14 de dezembro, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo através da deliberação n.º 199/2021, de 21 de dezembro. -----

---Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores do nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional 3 na carreira /categoria de Técnico Superior, nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º da LTFP – titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta, designadamente: -----

--- Licenciatura em História. -----

---Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se ao presente procedimento concursal candidatos com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, cumprindo-se sempre a prioridade do recrutamento estabelecida na alínea d), n.º 1, artigo 37.º da LTFP, sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal n.º 199/2021, de 21 de dezembro. -----

---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-

manuel
16



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

B.L.

A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no nº 6, do artigo 36.º, da LTFP, na sua atual redação, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na redação introduzida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, e ainda nos termos do despacho da Senhora Presidente da Câmara datado de 16/03/2022, 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 (AC)** 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 parâmetros a avaliar, por aplicação da seguinte fórmula: -----

-----**AC = 45%HA + 20%FP + 35%EP**-----

Sendo: -----

---**HA = Habilitação Académica** – onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Os candidatos deverão ser detentores de Licenciatura em História, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional. -----

---Habilitações académicas (HA) = à nota obtida no final de curso – Licenciatura em História; -----

---**FP = Formação Profissional** – neste fator, irão ser consideradas as horas de formação, desde que tenham relação com a área funcional posta a concurso. 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 – 8 valores; -----

---Até 25 horas de formação – 12 valores; -----

---Desde 25 até 50 horas de formação – 16 valores; -----

---Mais de 50 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.** -----

B →
ma
Po:)

---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 ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, designadamente as constantes no anexo à LTFP, na sua atual redação, referidas no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior, ou seja, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores; Especificamente - tendo em conta as atribuições e competências do Setor de Cultura e Turismo descritas no mapa de pessoal para 2022, 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 a celebração de efemérides e comemorações municipais e atividades direcionadas ao enriquecimento cultural da população, nomeadamente a comunidade escolar; Desenvolver atividades de promoção da memória viva das tradições e artes locais do património natural histórico e arqueológico do concelho, nomeadamente em parceria com outros agentes culturais e outros setores da estrutura municipal; Assegurar a investigação, defesa, conservação e classificação do património do concelho; Programar e acompanhar ações de promoção do património material e imaterial; Programar e coordenar iniciativas ligadas à difusão cultural e de promoção do Concelho; Assegurar a atividade regular e o funcionamento dos equipamentos culturais dependentes da autarquia, designadamente os museus; Atribuições e competências descritas no artigo 33º, do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado no Diário da República 2.ª Série, n.º 7, de 10 de janeiro de 2013, nomeadamente no âmbito dos Museus e Património. -----

---Sem experiência profissional-----8 Valores

---Até 2 anos -----12 valores

---Mais de 2 anos até 4 anos -----14 valores

---Mais de 4 anos até 6 anos -----16 valores

---Mais de 6 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 mediante declaração. -----

---Quando o documento comprovativo da experiência profissional não refira duração (início e fim), considerar-se-á o mínimo do referido parâmetro de avaliação – **Até 2 anos.** -----

---A **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. -----

---Critérios de avaliação: -----



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

mpm
16. D

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). -----

--- 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 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 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, na redação introduzida 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 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 nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, bem como os candidatos que não compareçam à aplicação dos métodos de seleção, quando convocados. -----
---Nos termos do preceituado no nº 4. do artigo 21º e artigo 22.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, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados, para efeitos de realização de audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----
---Nas 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 nº 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 - anexo 1, entrevista profissional de seleção - anexo 2 e 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 dez 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: _____

Dr.º Bento José Sabino Semedo, Dirigente Intermédio de 3º grau – Coordenador Principal em regime de substituição da Subunidade Sócio-cultural do Município de Nisa

1º Vogal Efetivo: _____

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

2º Vogal Efetivo: _____

Dr.ª Maria do Rosário Carita Rodrigues, Técnica Superior do Município de Nisa

Ana Luísa Melato Semedo

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



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

3-
mo
106.

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 Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior (SSC / Setor de Cultura e Turismo) – Ref. 05/2022

Avaliação Curricular – Ficha individual

NOME:

$$AC = 45\%HA + 20\%FP + 35\%EP$$

HA = 0,00 VALORES

HABILITAÇÃO ACADÉMICA	VALORES
Habilitações académicas - igual à nota obtida no final de curso – Licenciatura em História	

FP = 0,00 VALORES

NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL QUE TENHAM RELAÇÃO COM A ÁREA FUNCIONAL POSTA A CONCURSO DESDE QUE DEVIDAMENTE COMPROVADA POR DOCUMENTO ADEQUADO	VALORES
Sem participações em ações de formação	8
Até 25 horas de formação	12
Desde 25 até 50 horas de formação	16
Mais de 50 horas de formação	20

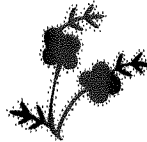
EP= 0,00 VALORES

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ÁREA DE ATIVIDADE POSTA A CONCURSO DESDE QUE DEVIDAMENTE COMPROVADA POR DOCUMENTO ADEQUADO	VALORES
Sem experiência profissional	8
Até 2 anos	12
Mais de 2 anos até 4 anos	14
Mais de 4 anos até 6 anos	16
Mais de 6 anos	20

$$AC = \boxed{45\%HA} \quad \boxed{0,00} \quad + \quad \boxed{20\%FP} \quad \boxed{0,00} \quad + \quad \boxed{35\%EP} \quad \boxed{0,00}$$

$$AC = \boxed{0,00} \quad \boxed{VALORES}$$

O Júri: _____



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

3
186
mar 2022

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 Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior (SSC / Setor de Cultura e Turismo) – Ref. 05/2022

Entrevista Profissional de Seleção – Ficha individual

NOME: _____

Critérios de avaliação	DELIBERAÇÃO			NÍVEL	VALORAÇÃO
	PRESIDENTE	1.º VOGAL	2.º VOGAL		
Critério 1					
Critério 2					
Critério 3					
Critério 4					
CLASSIFICAÇÃO QUANTITATIVA (média aritmética simples)					

C1 = Atitude

C2 = Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função

C3 = Experiência na área em que é aberto o procedimento

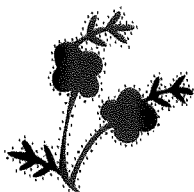
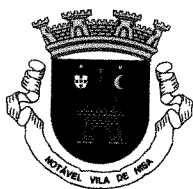
C4 = Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso

EPS = C1 () + C2 () + C3 () + C4 () / 4 = Valores

Resumo dos assuntos abordados:
Fundamentação:

O Júri: _____

Data:



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

3
16.
maney

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 Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior (SSC / Setor de Cultura e Turismo) – Ref. 05/2022

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME: _____

Avaliação Curricular (AC) = Valores

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = Valores

OF = 70% AC+30%EPS = Valores

CF= Valores

O Júri: _____

Data:

