



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Procedimento de Oferta Pública de Mobilidade na Categoria para 1 Técnico Superior – área de História (Património Cultural).

ATA NÚMERO UM

Aos 11 dias mês agosto de 2020, pelas 10 horas, reuniu, no edifício dos paços do concelho, o Júri nomeado para avaliação das candidaturas da oferta pública de mobilidade na categoria na categoria para 1 posto de trabalho de Técnico Superior, na área de História, **estando presentes:**-----

Presidente: Patrícia Isabel de Matos Pinto, Lic.ª – Chefe de Divisão de Cultura;-----

1.º Vogal efetivo: Sandra Cristina Pires Praça, Lic.ª – Chefe de Divisão de Recursos Humanos e da Formação;-----

2.º Vogal efetivo: Catarina Isabel Valentim Morais, Lic. – Técnico Superior.-----

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros da avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, que por se tratar de uma mobilidade na categoria, e pese embora a não obrigatoriedade de aplicação da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, o Júri considerou que para uma objetiva análise das candidaturas e transparência do processo de seleção, deveria ser elaborada a presente ata, ficando determinadas as valorações na aplicação dos métodos de seleção a utilizar são avaliação curricular, com carácter eliminatório, e Entrevista Profissional de Seleção.-----

Assim foi deliberado o seguinte:-----

1. Métodos a aplicar:-----

a) Avaliação curricular (AC)

A 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 avaliação de desempenho obtida. -----

Assim, na avaliação curricular são considerados os seguintes fatores, a valorizar numa escala de 0 a 20 valores: -----

1- A habilitação académica (HA), onde para além da licenciatura em História – Património Cultural, exigida, será ponderada a titularidade do grau de mestre e de doutorado na área.-----

2- A formação profissional (FP), apenas a relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;-----

3- A experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é, experiência profissional nas áreas de competências idênticas ou compatíveis com as legalmente atribuídas aos do Serviço de expediente geral e arquivo documental, sendo considerado por primordial e justificativa desta forma de recrutamento.-----

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA):-----

A habilitação académica (HA) constitui um fator obrigatório do método de seleção “avaliação curricular”. No presente procedimento exige-se que os candidatos possuam o grau académico de licenciatura em História – Património Cultural, ponderando-se, ainda, a titularidade do grau de mestre ou doutorado nesta área. Não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal da Carreira/categoria técnico superior, conforme artigo 86.º da LTFP e mapa anexo ao referido diploma legal. -----

Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao da licenciatura, desde que obtidas em áreas relacionadas com o conteúdo funcional, devem ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstrato, conferirem aos seus detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutro modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.-----

Assim, o júri deliberou o seguinte:-----

Licenciatura/Mestrado integrado - 12 valores;-----

Mestrado - 16 valores;-----

Doutoramento - 20 valores.-----

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.-----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)-----

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.-----

Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considerando a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, com exclusão das formações de caráter geral e as ministradas em sobreposição com a frequência do grau académico (FPG), sendo no entanto



1094

contabilizada e valorizada como formação, cursos de pós-graduação ou cursos de especialização, desde que ministrados por organismos credenciados para formação na administração pública, (FPE).-----

Nesta contextualização o júri estabeleceu os seguintes parâmetros: -----

Formação Profissional Genérica (FPG), que terá uma ponderação de 40% no apuramento da classificação final da Formação Profissional (FP) onde se avalia o número de horas de formação de curta duração (colóquios, conferências, Workshops, Roadshow, etc), nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher:-----

Sem formação: 0 valores;-----

Com duração inferior a 30 horas: 5 valores;-----

Com duração entre 30 e 59 horas: 10 valores;-----

Com duração entre 60 e 119 horas:15 valores;-----

Com duração igual ou superior a 120 horas: 20 valores.-----

Apenas e considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada, sendo que em cada dia de formação, no caso de não serem especificada a duração em horas, são contabilizadas 6 horas para dia inteiro e 3 horas meio-dia.-----

Formação Profissional Especifica (FPE),que terá uma ponderação de 60% no apuramento da classificação final da Formação Profissional (FP) onde se avalia o número de horas de formação especifica de longa duração ministrada por organismos credenciados para formação na administração pública e em matérias relevantes para o posto de trabalho a concurso (cursos, pós-graduações, etc).-----

Sem formação: 0 valores;-----

Com duração inferior a 100 horas: 5 valores;-----

Com duração entre 100 e 250horas: 15 valores;-----

Com duração superior a 250 horas: 20 valores.-----

Apenas e considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada, sendo que em cada dia de formação, no caso de não serem especificada a duração em horas, são contabilizadas 6 horas para dia inteiro e 3 horas meio-dia.-----

A Fórmula de apuramento da classificação final da formação Profissional (FP):-----

$FP = (FPG \times 0.4) + (FPE \times 0.6)$ -----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)-----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, atento à exigência de experiencia comprovada -----

RAA
J. M. C. H.
7/09/94

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. ----- Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, isto é, o desempenho de funções e atividades no âmbito das competências idênticas ou compatíveis com as definidas nesta oferta.-----

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica que fundamentam e preparam decisão, estabelecer e aplicar critérios de gestão de documentos; orientar a elaboração de instrumentos de descrição da documentação; apoiar o utilizador, orientando na pesquisa de registos e documentos apropriados; promover ações de difusão, a fim de tornar acessíveis as fontes; executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.-----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.-----

Os candidatos são pontuados no fator "Experiencia Profissional "até ao limite máximo de 20 valores.-----

Desta forma o júri estabelece os seguintes parâmetros:-----

Menos de 3 anos de experiência – 0 valores;-----

3 anos e até 5 anos – 10 valores;-----

Mais de 5 anos, até 10 anos – 15 valores;-----

Mais de 10 anos – 20 valores.-----

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

A fórmula classificativa da avaliação curricular e respetiva ponderação é a seguinte:-----

$$AC = (HA \times 0.2) + (FP \times 0.4) + (EP \times 0.4)$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular;

HA= Habilitações Académicas;

FP= Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

O júri decidiu ainda que, neste contexto de avaliação, este método terá uma ponderação de 40% na fórmula final de classificação.-----

b) Entrevista profissional de seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos.-----

PPA
1094

A EPS terá uma duração que não pode exceder 20 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento até a centésima.-----
O júri deliberou ponderar os seguintes fatores: -----

1. Capacidade de expressão e fluência verbal;-----
2. Motivação profissional;-----
3. Concisão no discurso;-----
4. Valorização e atualização profissional.-----

Por capacidade de expressão e fluência verbal entende-se um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos.-----

Por motivação profissional entende-se um discurso determinado, prospetivo e envolvente, denotando capacidade de maleabilidade e de cenarização futura correta e plausível.-----

Por concisão no discurso entende-se um discurso com clareza na expressão do raciocínio, nomeadamente no diálogo com o entrevistador e sem divagações ou fugas ao objetivo do diálogo. -----

Por valorização e atualização profissional entende-se um discurso que denota preocupação com a atualização pessoal e uma vincada atenção pelo envolvimento pessoal na autopromoção. -----

A entrevista que constará de quatro questões será realizada pelo júri. Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual que se juntará ao processo, onde constará os assuntos versados e dada a classificação obtida por enquadramento e documentada em quadro fixo elaborado para o efeito pelo júri, o qual define a quantificação das respostas, e será classificada da seguinte forma:-----

- Elevado – 20 valores;-----
- Bom – 16 valores;-----
- Suficiente – 12 valores;-----
- Reduzido - 8 valores;-----
- Insuficiente – 4 valores.-----

O júri decidiu ainda que, neste contexto de avaliação, este método terá uma ponderação de 60% na fórmula final de classificação.-----

Definidos os parâmetros a avaliar nos métodos que se aplicação neste contexto o júri apurou a seguinte fórmula de classificação final (CF):-----

$$CF= (AC \times 0.4) + (EPS \times 0.6)$$

Em que:

CF= Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

As deliberações foram tomadas por unanimidade por votação nominal.-----

Cumprida a ordem dos trabalhos e não havendo mais nenhum assunto a ser tratado, foram os trabalhos dados por encerrados, e elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri, presentes:-----

Presidente,

Patricia Isabel de Itabris Pinto

1.º Vogal,

Sandra Cristina Presfiace

2.º Vogal,

Carolina Isabel Valentinim Soares