



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 (quatro) postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o Departamento de Finanças e Modernização Administrativa, a seguir descritos.

ATA NÚMERO OITO DO JÚRI

Nos termos do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Aos 10 dias do mês junho de 2020, pelas 09:00 horas, reuniu no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado para o procedimento concursal comum para preenchimento de quatro postos de trabalho para as carreiras gerais de técnico superior e assistente operacional do mapa de pessoal do Município da Covilhã, aberto pelo aviso n.º395/2020 publicado no Diário da Republica 2.ª serie n.º 6 de 09/01/2020, e na Bolsa de Emprego Publico, com os códigos de oferta a seguir indicados, **estando presentes:**-----

| Nome | Unidade Orgânica |
|--|--|
| Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins | Diretora de Departamento Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica. |
| 1.º Vogal efetivo: Rui Salgueiro Ramos Moreira | Técnico Superior. |
| 2.º Vogal efetivo: João José Riço Nunes | Coordenador da Divisão de Informática e da Modernização Administrativa |

O júri reuniu para deliberar sobre a aplicação do terceiro e último método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção da referência d) Assistente Operacional – Coveiro (1 posto de trabalho) – OE202001/465, do procedimento concursal acima mencionado, nos termos do aviso de abertura, e elaborar a respetiva de lista de classificação, no cumprimento do estipulado no artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a seguir designada por Portaria.-----

Lista de classificação da Entrevista Profissional de Seleção:-----

| Nome do Candidato | Classificação Valores |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Ricardo Jorge Carrilho de Almeida | 14,00 |

Os resultados atribuídos estão descritos de acordo com o n.º 6 do art.º 9.º da Portaria, bem como fundamentados em ficha individual contendo a respetiva

fundamentação, sendo anexos á presente ata como documentos n.º 1 e nº2, respeitando os critérios estabelecidos na ata número um do júri.-----

Após aplicação de todos os métodos de seleção descritos no aviso de abertura do procedimento e na ata n.º 1 de critérios de avaliação, foi aplicada a fórmula para obtenção da classificação final do candidato: $CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,3) + (EPS \times 0,25)$.

Aplicação da fórmula de classificação final, nos termos do ponto 13.2 do aviso de abertura:-----

| Ricardo Jorge Carrilho de Almeida | Classificação final (em valores) |
|---|---|
| Prova Prática de Conhecimentos | 15,00 |
| Avaliação Psicológica | 16,00 |
| Entrevista Profissional de Seleção | 14,00 |
| Classificação Final = $(PC \times 0,45) + (AP \times 0,30) + (EPS \times 0,25)$ | 15,05 |

O júri procedeu à elaboração da proposta de lista de ordenação final em anexo à presente ata como documento n.º 3 aplicando-se o determinado na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º e no artigo 38.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em conjugação com os critérios previstos no artigo 29.º da Portaria, a qual será publicitada nos termos previstos no artigo 25.º da Portaria. -----

Em conformidade com o artigo 28.º da Portaria em conjugação com os artigos n.ºs 121.º e 122.º do Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), e cumpridas todas as fases do processo e preceitos legais aplicáveis, o júri deliberou proceder à audiência dos interessados dos candidatos admitidos ao procedimento, por ofício registado nos termos do artigo 28º da Portaria.-----

Nos termos do n.º 5 do artigo 23º da Portaria, os candidatos que pretendam apresentar reclamação, deverão fazê-lo, obrigatoriamente, em formulário próprio para o exercício do Direito de Participação dos Interessados, encontrando-se o mesmo disponível na página eletrónica da Câmara Municipal da Covilhã em www.cm-covilha.pt no separador formulários/recursos humanos. -----

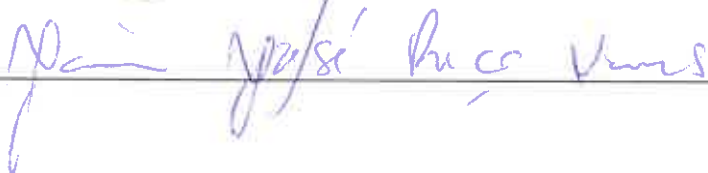
A lista de classificação da EPS e proposta de lista de classificação final, serão afixadas no lugar de estilo do edifício dos Paços do Concelho, e na página eletrónica da Autarquia em www.cm-covilha.pt no separador câmara/recursos humanos/procedimentos concursais para poder ser consultada. -----

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 11:00 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e votada, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes:-----

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____



2

Doc. N.º 1



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 (quatro) postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o Departamento de Finanças e Modernização Administrativa.

**DFMA - Ref.ª d) Assistente Operacional – Coveiro (1 posto de trabalho) -
OE202001/0465**

Lista de Classificação de Entrevista Profissional de Seleção

| Nome do Candidato | Classificação obtida Valores |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Ricardo Jorge Carrilho de Almeida | 16,00 |



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
Departamento de Finanças e Modernização Administrativa
Ref.º d) Assistente Operacional – Coveiro (1 posto de trabalho) - OE202001/0465

| Ficha Individual de Ricardo Jorge Carrilho de Almeida | | Data: 01/07/2020 |
|--|----------------------|-------------------------|
| Parâmetro e pergunta | Classificação obtida | |
| Motivação e interesse profissional | | |
| 1. Identifique alguns fatores de motivação pessoal e profissional nas funções que pretende exercer e qual o conhecimento das mesmas. Fale-nos do seu interesse na carreira/categoria de assistente Operacional - Coveiro. | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Relacionamento interpessoal | | |
| 2. De que forma o relacionamento pessoal e profissional, influencia os resultados do trabalho diário a realizar. Defina os seus níveis de confiança nos colegas de trabalho. | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Capacidade de comunicação | | |
| 3. Qual o seu conhecimento do cemitério municipal em termos de funcionamento, processos de trabalho e equipamentos de que dispõe? | | Elevado: 20 valores |
| | | Bom: 16 valores |
| | X | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Responsabilidade e compromisso para com o serviço | | |
| 4. Refira algumas normas de segurança que conheça, que sejam essenciais no desempenho das funções de coveiro. Em caso de necessidade ou de interesse público como encara o trabalho fora dos horários estabelecidos? | | Elevado: 20 valores |
| | X | Bom: 16 valores |
| | | Suficiente: 12 valores |
| | | Reduzido: 8 valores |
| | | Insuficiente: 4 valores |
| Total (Valores) | | (12+16+12+16):4 |
| 14 | | |
| Presidente: | 1.º Vogal: | 2.º Vogal: |
| | | |

Fundamentação
cf. ata dos critérios no verso

Fundamentação

Motivação e interesse profissional

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|------------|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesse profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções correspondente ao posto de trabalho em concurso. |
| 8 Valores | Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para a atividade da área do posto de trabalho em concurso. |
| 12 Valores | A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 16 Valores | Demoustrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |
| 20 Valores | Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em concurso. |

Relacionamento interpessoal

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|------------|--|
| 4 Valores | Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 8 Valores | Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 12 Valores | Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal. |
| 16 Valores | Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de muito bom na capacidade de relacionamento interpessoal. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores interno do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação excelente da capacidade de relacionamento interpessoal. |

Capacidade de comunicação

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|------------|---|
| 4 Valores | Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário um pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática. |
| 8 Valores | Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática. |
| 12 Valores | Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação. |
| 16 Valores | Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia. |
| 20 Valores | Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder às questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. |

Responsabilidade e compromisso para com o serviço

| Avaliação | Fundamentação da classificação |
|------------|---|
| 4 Valores | Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço face ao contexto das atividades a realizar. Projetou fraca capacidade de perceção dos valores do grupo e da necessidade de promover o sentido de responsabilidade, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 8 Valores | Manifestou alguma capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Projetou preocupação em compreender as tarefas revelando deficiente perceção do sentido de compromisso, e disponibilidade para a função, permitindo prognosticar fraca capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 12 Valores | Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados de vinculação para com o serviço embora não os identifique com clareza, permitindo diagnosticar alguma responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 16 Valores | Revelou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço. Franca compreensão da importância do sentido de compromisso na execução dos objetivos traçados, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados para a promoção de ideias inovadoras e disponibilidade para a função, permitindo avaliação bom na responsabilidade e compromisso para com o serviço. |
| 20 Valores | Evidenciou alto nível de capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, elevada importância do exercício de trabalho de caráter público, projetando franca facilidade de interpretar as necessidades do serviço que promovem os valores da disponibilidade e espírito de serviço, permitindo avaliação de excelente da capacidade de responsabilidade e compromisso para com o serviço. |



Doc. N.º 3

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 4 (quatro) postos de trabalhos previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o Departamento de Finanças e Modernização Administrativa.

**DFMA - Ref.ª d) Assistente Operacional – Covcero (1 posto de trabalho) -
OE202001/0465**

Proposta de Lista de Classificação Final

| Nome do Candidato | Classificação obtida Valores |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Ricardo Jorge Carrilho de Almeida | 15,05 |