MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para 10 (dez) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o Departamento de Obras e Planeamento, Divisão de Obras e Divisão de Serviços Operativos.

ATA NÚMERO UM

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

Aos 22 dias do mês janeiro de 2021, pelas 14:00 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Município, o júri nomeado pelo despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 28 de outubro de 2020 para o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho a seguir indicados para a carreira geral de assistente operacional do mapa de pessoal do Município da Covilhã **estando presentes:** ----------

Nome	Unidade Orgânica
Presidente: Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira	Diretor do Departamento de Obras e Planeamento
1.º Vogal efetivo: Joaquim Manuel Louro Carrilho	Chefe de Divisão de Obras.
2.º Vogal efetivo: Pedro Miguel Costa do Nascimento	Chefe de Divisão dos Serviços Operativos.

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros da avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção, bem como selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos e definir o tipo de prova a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, a seguir designada por Portaria, deliberado o seguinte: -----

Descrição do procedimento concursal comum: ----------

Do – Divisão de Obras (Serviço de Obras e Gestão de Espaço Público) ----------

Ref. a) - Assistente Operacional – Pintor de construção civil (2 postos de trabalho); ---------

Ref. b) - Assistente Operacional – Canalizador de Construção Civil (1 posto de trabalho); --

Ref. c) - Assistente Operacional – Pedreiro de Construção Civil (2 postos de trabalho); -----

Ref. d) - Assistente Operacional – Calceteiro (1 posto de trabalho); ----------

Ref. e) - Assistente Operacional – Cantoneiro de Vias (3 postos de trabalho); ----------

DSO – Divisão de Serviços Operativos (Serviço de Transportes, Equipamentos e Oficinas)
Ref. f) - Assistente Operacional – Condutor de Máquinas e Veículos Especiais. ----------

1. Perfil dos candidatos: ----------

Assistente Operacional – Pintor de Construção Civil, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: executar tarefas de natureza executiva de caracter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, executando tarefas de pintura/construção civil na reabilitação urbana ao nível dos edifícios municipais, dos espaços públicos degradados, visando a manutenção de um estado de conservação adequado do edificado municipal com obras de conservação, manutenção e reparação, segundo critérios de eficiência e racionalidade garantindo as condições de segurança do próprio e na via pública, mantendo em condições de operacionalidade todo o material e equipamento que lhe seja confiado; ----------

Assistente Operacional – Canalizador de Construção Civil, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: executar tarefas de natureza executiva de caracter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, executando tarefas de canalizador/construção civil na reabilitação urbana ao nível dos edifícios municipais, dos espaços públicos degradados, visando a manutenção de um estado de conservação adequado do edificado municipal com obras de conservação, manutenção e reparação, segundo critérios de eficiência e racionalidade garantindo as condições de segurança do próprio e na via pública, mantendo em condições de operacionalidade todo o material e equipamento que lhe seja confiado; ----------

Assistente Operacional – Pedreiro de Construção Civil, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: executar tarefas de natureza executiva de caracter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, executando tarefas de pedreiro/construção civil na reabilitação urbana ao nível dos edifícios municipais, dos

espaços públicos degradados, visando a manutenção de um estado de conservação adequado do edificado municipal com obras de conservação, manutenção e reparação, segundo critérios de eficiência e racionalidade garantindo as condições de segurança do próprio e na via pública, mantendo em condições de operacionalidade todo o material e equipamento que lhe seja confiado; ----------

Assistente Operacional – Calceteiro, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: executar tarefas de natureza executiva de caracter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, executando tarefas de calceteiro na reabilitação de vias rodoviárias municipais e do espaço público, incluindo os sistemas de drenagem de águas pluviais com obras de conservação, manutenção e reparação, segundo critérios de eficiência e racionalidade garantindo as condições de segurança do próprio e na via pública, mantendo em condições de operacionalidade todo o material e equipamento que lhe seja confiado; ----------

Assistente Operacional – Cantoneiro de Vias, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: executar tarefas de natureza executiva de caracter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, executando tarefas de limpeza desmatação, manutenção e conservação de vias rodoviárias municipais, obras de arte e espaço público, incluindo os sistemas de drenagem de águas pluviais com obras de conservação, manutenção e reparação, segundo critérios de eficiência e racionalidade garantindo as condições de segurança do próprio e na via pública, mantendo em condições de operacionalidade todo o material e equipamento que lhe seja confiado; ----------

Assistente Operacional – Condutor de Máquinas e Veículos Especiais, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: executar tarefas de natureza executiva de caracter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, conduzindo e operando equipamentos mecânicos que lhe sejam entregues para operar, segundo critérios de eficiência e racionalidade garantindo as condições de segurança do próprio e da via pública, mantendo em condições de operacionalidade todo o material e equipamento que lhe seja confiado. ----------

2. **Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):** os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da LTFP a saber: ----------

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial; ----------
b) 18 anos de idade completos; ----------
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar; ----------
d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; ----------
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. ----------

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso os candidatos com deficiência, com grau de deficiência igual ou superior a 60%, devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo reservada a competência ao Júri de solicitar os esclarecimentos/comprovativos que lhe permitam avaliar se o tipo de deficiência é compatível com o exercício das funções do posto de trabalho a concurso, nos termos da alínea f) do nº2 do artigo 14º da Portaria nº125-A/2019, de 30 de abril. ----------

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caraterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço. ----------

3. **Nível habilitacional exigido**: ----------

Escolaridade mínima obrigatória consoante a idade do candidato. ----------

4. **Métodos de Seleção:** ----------

Seguidamente, e passando à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção, foi aprovado, ao abrigo do disposto no artigo 5.º e artigo 6.º da Portaria e do artigo 36.º da LTFP, adotar e aplicar aos candidatos consoante a sua situação jurídica funcional, os seguintes métodos obrigatórios e facultativos ou complementares: ----

4.1. Para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: --------

Obrigatórios: ----------

a) Avaliação curricular: ponderação de 45%; ----------

b) Entrevista de Avaliação de Competências: ponderação de 30%. ----------

Facultativos ou Complementares: ----------

a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 25%. ----------

Os candidatos anteriormente referidos podem optar, por escrito, pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios "prova de conhecimentos" e "avaliação psicológica". ------

A Classificação Final (CF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: ----------

$$CF = AC\ (45\%) + EAC\ (30\%) + EPS\ (25\%)$$

Em que: ----------

CF = Classificação Final; ----------

AC = Avaliação Curricular; ----------

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

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

4.1.1. A Avaliação Curricular 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 do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até as centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula: ----------

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

Em que: ----------

HA= Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes); ----------

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); ----------

EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas); ----------

AD = Avaliação de Desempenho (relativa ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar). ----------

4.1.1.1. Para a valoração das Habilitações Académicas, o Júri deliberou adotar o seguinte critério: ----------

Escolaridade obrigatória em função da idade do candidato	16 Valores
9.º ano de escolaridade	18 Valores
12.º ano de escolaridade ou superior	20 Valores

Nível de ensino	**Designação do tipo de ensino**
Ensino básico Obrigatório	4 anos de escolaridade (data de nascimento até 31/12/1966).
	6 anos de escolaridade (data de nascimento entre 01/01/1967 e 31/12/1980).
	9 anos de escolaridade (data de nascimento a partir de 01/01/1981, ou curso técnico-profissional equivalente). A partir do ano letivo 2009/2010 - 12 anos de escolaridade.

4.1.1.2. Para a valoração da Formação Profissional, o Júri deliberou, ponderar as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios e seminários frequentados, nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento. ----------

Duração	**Valoração**
Inferior ou igual a 14 horas	14 valores
Superior a 14 e até 77 horas	16 valores
Superior a 77 e até 140 horas	18 valores
Superior a 140 horas	20 valores

Serão contabilizadas enquanto ações adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento. ----------

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-ão as seguintes correspondências: ---------

Um dia - 6 horas; ----------

Uma semana - 30 horas; ----------
Um mês - 120 horas. ----------

4.1.1.3. Para a valoração da Experiência Profissional, o Júri deliberou valorizar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério: ----------

Duração	**Valoração**
Até dois anos de experiência profissional	18 Valores
Superior a 2 anos de experiência profissional	20 Valores

4.1.1.4. Para a valoração da Avaliação de Desempenho, considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro na atual redação, o júri deliberou, por unanimidade, considerar para efeitos da aplicação da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria, que a avaliação de desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma: ----------

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento/1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores; ----------
2 a 3,9 – Bom/2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; ----------
4 a 4,4 - Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; ----------
4,5 a 5 – Excelente/4 e 5 – Mérito Excelente – 20 valores. ----------

Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado com 12 valores. ----------

4.1.2. A Entrevista de Avaliação de Competências a realizar em data e local a comunicar oportunamente, nos termos do artigo 24.º da Portaria, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O júri deliberou, por unanimidade, que, das competências identificadas e em prática no Município da Covilhã para as áreas funcionais em causa, serão objeto de avaliação as seguintes: --------

a) **Realização e Orientação para resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. ----------

b) **Otimização de Recursos** – Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade. ----------

c) **Responsabilidade e compromisso para com o serviço** - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. ----------

d) **Orientação para a Segurança** - Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. ----------

O Júri dentro do perfil de competências aprovado, descreve aquelas que considera essenciais e determinantes para o desempenho das funções, bem como os comportamentos associados, como se explica: ----------

Competências	**Comportamentos associados**
Realização e Orientação para resultados	• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brilho profissional e promovendo uma boa imagem do serviço que representa. • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às solicitações.
Otimização de Recursos	• Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Cuida pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. • Cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
Orientação para a segurança	• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. • Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.

A valoração da Entrevista de Avaliação de Competências, obedece ao disposto no n.º 5, do artigo 9.º da Portaria e obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: ----------

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4) /4$$

Em que: ----------

EAC= Entrevista de avaliação de competências; ----------

C1= Competência 1; ----------

C2= Competência 2; ----------

C3= Competência 3; ----------

C4= Competência 4. ----------

O resultado da aplicação da fórmula será convertido nos seguintes níveis classificativos: ----

Igual ou superior a 18 valores	Nível Elevado
Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores	Nível Bom
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores	Nível Suficiente
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores	Nível Reduzido
Inferior a 6 valores	Nível Insuficiente

4.2 Para candidatos não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado; detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, ou em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. ----------

Obrigatórios: ----------

a) Prova de Conhecimentos: ponderação de 45%; e ----------

b) Avaliação Psicológica: ponderação de 30%. ----------

Facultativos ou Complementares: a) Entrevista Profissional de Seleção: ponderação de 25%. ----------

A Classificação Final (CF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuada de acordo com a seguinte expressão: ----------

CF = PC (45%) + AP (30%) + EPS (25%)

Em que: ----------

CF = Classificação Final; ----------

PC = Prova de Conhecimentos; ----------

AP = Avaliação Psicológica; ----------

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

4.2.1 A Prova de Conhecimentos a realizar em data e local a comunicar oportunamente, nos termos do artigo 24.º da Portaria visa avaliar os conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, tendo o Júri deliberado, que a mesma será teórica revestindo a forma escrita, com possibilidade de consulta da legislação em suporte de papel, desde que não anotada. Determinou a estrutura da prova que será de resposta obrigatória e justificação legal da opção escolhida, incluindo um preâmbulo onde se explica a valoração a atribuir a cada pergunta, e as incidências da correção, respeitando o programa aprovado e divulgado no aviso de abertura com a duração total de 1h00 com 15 minutos de tolerância, valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

Foi ainda deliberado que, a mesma será constituída questões de escolha múltipla. ----------

Na resolução das questões, o X deve ser colocado na resposta certa. A fundamentação deve ser completa, ou seja, mencionar o(s) diploma(s) e respetiva data, artigo(s), número(s) e alínea(s) que se aplica(m) a cada resposta, sendo descontado 0,5 valores quando insuficientemente fundamentadas e 1 valor na ausência de fundamentação. O X colocado na resposta errada, terá a cotação de 0 valores, ainda que bem fundamentada e versará sobre as seguintes matérias: ----------

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); e ----------

- Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico das transferências do Estado para as autarquias locais e regime jurídico do associativismo autárquico, aprovados pela Lei n.º 75/2013,de 12 de setembro, retificada e alterada pelos seguintes diplomas: Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro; Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro, Lei n.º25/2015, de 30 de março, Lei n.º69/2015, de 16 de julho, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto. ----------

4.2.2 A Avaliação Psicológica, a realizar por entidade certificada, em data e local a comunicar oportunamente, nos termos do artigo 24.º da Portaria, visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, será efetuada por entidade externa competente para este efeito e valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a Avaliação Psicológica será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, definido a seguinte descrição das competências essenciais e determinantes para o exercício das funções profissionais a avaliar e comportamentos associados: ----------

a) **Realização e Orientação para Resultados** – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; ------
b) **Otimização de Recursos** – Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; ----------
c) **Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço** – Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; ----------
d) **Orientação para Segurança** – Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. ----------

Competências	Comportamentos associados
Realização e Orientação para resultados	• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brilho profissional e promovendo uma boa imagem do serviço que representa. • Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às solicitações.
Otimização de Recursos	• Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Cuida pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
Responsabilidade e compromisso para com o	• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às

serviço	solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. • Cumpre as regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
Orientação para a segurança	• Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. • Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4.2.3 A Entrevista Profissional de Seleção, a realizar pelo júri em data e local a comunicar oportunamente, nos termos do artigo 24.º da Portaria, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, baseia-se um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise e será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e versará sobre os seguintes aspetos: ----------

Fator de avaliação	Assunto a abordar
Motivação e interesse profissional	Ponderará os motivos da candidatura, expetativas profissionais.
Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho.
Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal
Responsabilidade e compromisso para com o serviço	Avaliará a capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Cada parâmetro da avaliação da Entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguinte: ----------

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	Demonstrou 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 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 carater 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.

A valoração da Entrevista Profissional de Seleção, obedece ao disposto no n.º 6, do artigo 9.º da Portaria e obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: ----------

$$EPS = (F1+F2+F3+F4) /4$$

Em que: ----------

EPS – Entrevista profissional de seleção. ----------

F1 – Motivação e interesse profissional. ----------

F2 – Relacionamento interpessoal. ----------

F3 – Capacidade de comunicação. ----------

F4 – Responsabilidade e compromisso para com o serviço. ----------

5. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se 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 do artigo 9.º da Portaria. ----------

6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos do procedimento concursal. ----------

7. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município e em local visível e público da entidade empregadora. ----------

8. Para efeitos de ordenação final dos candidatos que foram aprovados pela aplicação dos métodos de seleção, o Júri aplicará as fórmulas e critérios de valoração mencionados no ponto 4.1 e 4.2. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. ----------

9. De acordo com o preceituado no artigo 10.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento

Administrativo, devendo para o efeito preencher o formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica www.cm-covilha.pt. ----------

10. Mais deliberou o Júri, por unanimidade, que, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal. ----------

11. Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, deliberou ainda o Júri, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização formal para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico, bem como de consentimento para os efeitos previstos no artigo 13.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados. ----------

Nada mais havendo a tratar nem para constar, deu o Júri por encerrada a reunião às 16:00 horas, da qual elaborou a presente ata, que, depois de lida e aprovada, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes. ----------

Presidente: _____

1.º Vogal efetivo: _____

2.º Vogal efetivo: _____