



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Procedimento de Oferta Pública de Mobilidade na Categoria para 2 Assistentes Operacionais – área de Carpinteiro.

ACTA NÚMERO UM

Aos 17 dias mês outubro de 2019, pelas 10 horas, reuniu, no edifício dos paços do concelho, o Júri nomeado para avaliação das candidaturas da oferta pública de mobilidade na categoria para 2 postos de trabalho de Assistente Operacional, na área de Carpinteiro, **estando presentes:** -----

Presidente: Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira, Eng.º – Diretor de Departamento de Obras e Planeamento;-----

1.º Vogal efetivo: Pedro Miguel Costa do Nascimento, Eng.º - Chefe Divisão de Serviços Operativos;-----

2.º Vogal efetivo: Joaquim Manuel Louro Carrilho, Eng.º – Chefe de Divisão de Obras.---

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 será aplicada a escolaridade mínima de acordo com a idade do candidato;-----

- 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 ao grau de complexidade das mesmas.-----

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 a escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade do candidato.-----

Nesse sentido, a titularidade de habilitações superiores às exigidas 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. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste fator na avaliação curricular.-----

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

Escolaridade Obrigatória consoante a idade ou superior sem completar um ciclo - 15 valores-----

Habilitação superior em um ciclo de ensino - 18 valores-----

Habilitação superior em mais de um ciclo de ensino - 20 valores.-----

Considerando que:-----

- Nascidos (as) até dezembro de 1966 - 4.º ano (4ª classe);-----
- Nascidos (as) de 1967 a 1980 - 6.º ano (6ª classe);-----
- Nascidos (as) a partir de 1981 - 9.º ano.-----

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 duração inferior a 15 horas: 5 valores;-----

Com duração entre 15 e 25 horas: 10 valores;-----

Com duração entre 26 e 40 horas: 15 valores;-----

Com duração igual ou superior a 41 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.-----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A handwritten number '1' is written vertically on the left side of the page. Below it, there is a blue ink signature that appears to be 'JMC'.

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 experiência comprovada -----

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 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.-----

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 “Experiência 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 x 0.2) + (FP x 0.3) + (EP x 0.5)-----

Em que:-----

CF= Classificação Final;-----

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. -----

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 ate a centésima. -----

O júri deliberou ponderar os seguintes fatores: -----

1. Capacidade de expressão;-----
2. Motivação profissional;-----
3. Capacidade de tolerância à pressão e trabalho em equipa;-----
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 conhecimentos específicos da profissão.-----

Por tolerância à pressão e trabalho em equipa, entende-se como a capacidade de se manter produtivo mesmo em ambiente de pressão, mantendo o controlo emocional mesmo perante situações difíceis demonstrando capacidade de integrar equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.-----

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

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): -----

Handwritten signature and the number 4.

CF= (AC x0.4)+(EPS x 0.6)-----

Em que:-----

CF= Classificação Final;-----

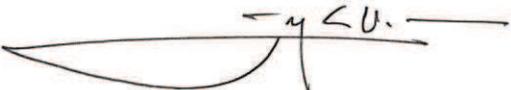
AC= Avaliação Curricular;-----

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 acta que vai ser assinada pelos membros do júri, presentes: -----

Presidente;



1.º Vogal;



2.º Vogal;

