



MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Recrutamento por mobilidade de 1 (um) Assistente Operacional para o exercício de funções no Serviço de Promoção Desportiva e Gestão de Equipamentos Desportivos da Divisão de Desporto e Associativismo do Município da Covilhã

ATA NÚMERO UM

Aos 18 dias mês fevereiro de 2025, pelas 10 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri designado para análise das candidaturas no âmbito do procedimento para recrutamento, com a recurso a mobilidade na carreira e categoria, de 1 (um) Assistente Operacional, para integrar o Serviço de Promoção Desportiva e Gestão de Equipamentos Desportivos da Divisão de Desporto e Associativismo, nomeado por despacho do Sr. Presidente, datado de 05 de fevereiro de 2025, constituído nesta data pelos seus membros efetivos: -----

Presidente: Graça Isabel Pires Henry Robbins, Lic.^a – Diretora do Departamento de Administração Geral e Coordenação Jurídica; -----

1.^a Vogal efetiva: Telma Catarina Dias Madaleno, Mestre - Chefe de Divisão de Desporto e Associativismo; -----

2.^a Vogal efetivo: António Carlos Dias Júnior, Lic. - Técnico Superior na Divisão de Desporto e Associativismo. -----

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros da avaliação a aplicar às candidaturas admitidas, e a sua ponderação, bem como da grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento. Por se tratar de uma mobilidade, pese embora a não obrigatoriedade da aplicação da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, o Júri

considerou que para uma análise objetiva das candidaturas e transparência do processo de seleção, deveria ser elaborada e publicitada a presente ata. -----

Conforme previsto no Aviso de abertura, a seleção dos candidatos será efetuada com base em Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,50 no primeiro método de seleção, serão selecionados para a realização da referida entrevista. -----

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção:

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC): A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da fórmula, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas:

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

1.1 Habilitações Académicas (HA): será avaliada a titularidade da escolaridade mínima obrigatória, em função da idade do candidato, tendo o Júri deliberado valorar este parâmetro da seguinte forma:

Escolaridade	Valoração
Escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade do candidato	18 valores
Escolaridade acima da mínima obrigatória, de acordo com a idade do candidato	20 valores

A escolaridade mínima obrigatória é a seguinte:

- a) 4.ª classe para indivíduos nascidos até 31/12/1966; -----
- b) 6.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980; -----

- c) 9.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos a partir de 01/01/1981; ----
d) 12.º ano de escolaridade para indivíduos que no ano letivo de 2009/2010 estiveram matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos. -----

- 1.2 Formação profissional (FP): Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento e em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor. -----

Duração	Valoração
Sem formação relacionada com a caracterização do posto de trabalho	12 valores
Igual ou inferior a 14 horas	14 valores
Superior a 14 horas e até 77 horas	16 valores
Superior a 77 horas e até 140 horas	18 valores
Mais de 140 horas	20 valores

- 1.2.1 Serão consideradas as ações de formação adquiridas, congressos, colóquios e seminários frequentados nos últimos 5 anos (data posterior a 2019). -----

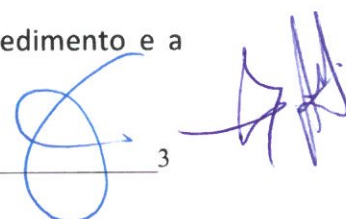
- 1.2.2 Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação não refira a respetiva carga horária, considerar-se-á a seguinte correspondência:

Um dia - 6 horas; -----

Uma semana - 30 horas; -----

Um mês - 120 horas. -----

- 1.3 Experiência profissional (EP): A determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento e a



avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Duração	Valoração
Sem exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	12 valores
Até 2 anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	16 valores
Mais de 2 anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	20 valores

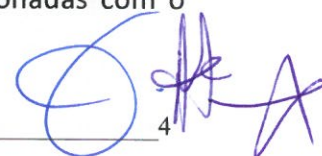
- 1.4 Avaliação do Desempenho (AD): Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos concluídos, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Média	Valoração
Avaliação igual ou inferior a 1,999	05 valores
Avaliação entre 1,999 e 3,999	15 valores
Avaliação igual ou superior a 4	20 valores

- 1.4.1 No caso de se verificar que o candidato não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondente a um “Desempenho Adequado” por cada ciclo avaliativo. -----

2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC): A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

- 2.1. A EAC, terá uma duração que não excederá os 20 minutos e basear-se-á num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o



perfil de competências e os comportamentos considerados essenciais para o exercício das funções, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

De seguida, o Júri passou à definição das competências que considera essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho assim como os respetivos comportamentos. -----

Competência	Descrição
Realização e Orientação para resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço que lhe são solicitados.
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.
Responsabilidade e compromisso com o serviço	Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.
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.

Competência	Comportamentos
Realização e Orientação para resultados	- Procura atingir os resultados desejados; - Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; - É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.
Otimização de recursos	- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à disposição; - Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
Responsabilidade e compromisso com o serviço	- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; - É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
Orientação para a segurança	- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho; - Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.

2.2. A classificação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas. -----

2.3. A não comparência dos candidatos à EAC equivale à desistência do procedimento de recrutamento por mobilidade, considerando-se automaticamente excluídos do mesmo.

3. ORDENAÇÃO FINAL: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em ambos 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, de acordo com a fórmula prevista no ponto seguinte. -----

4. CLASSIFICAÇÃO FINAL: A classificação final é obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (60\% AC) + (40\% EAC)$$

Em que:

CF - Classificação Final; -----

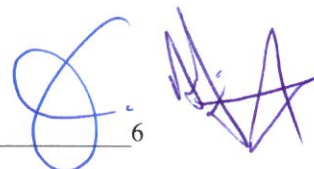
AC - Avaliação Curricular; -----

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

5. CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO FINAL: Em caso de igualdade de classificação final entre candidatos, os critérios de desempate a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Maior número de anos de experiência profissional em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar; -----

2.º Maior nível habilitacional. -----



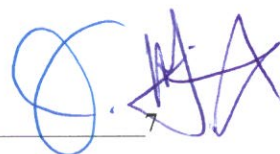
6. CANDIDATOS ADMITIDOS E EXCLUÍDOS E NOTIFICAÇÃO

- 6.1.** Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma pontuação inferior a 9,50 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos do art.º 21.º da Portaria. -----
- 6.2.** De acordo com o preceituado nos art.ºs 16.º e 25.º da Portaria, os candidatos serão notificados para a realização de 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 <https://www.cm-covilha.pt/> -----
- 6.3.** Todas as notificações decorrentes da tramitação do procedimento de recrutamento por mobilidade, incluindo a convocatória para a realização dos métodos de seleção, são efetuadas através da plataforma eletrónica de recrutamento deste Município, conforme previsto no art.º 6.º da Portaria. -----

7. LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

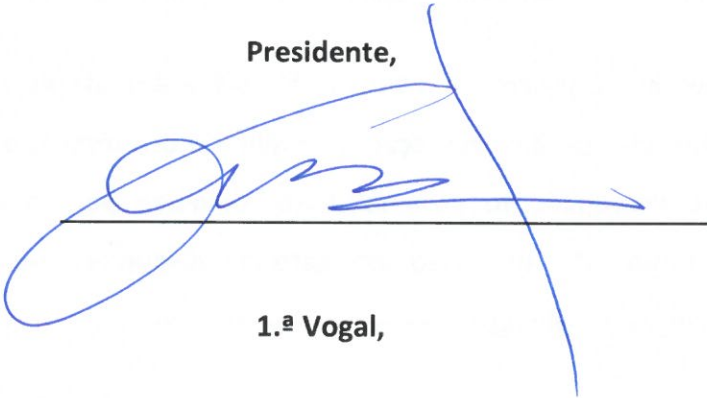
- 7.1.** A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal da Covilhã, junto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação e disponibilizada na plataforma eletrónica, na área dedicada ao presente procedimento de recrutamento por mobilidade. -----
- 7.2.** Na eventualidade de a lista de ordenação final, devidamente homologada, conter um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6 do art.º 25.º da Portaria. -----

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

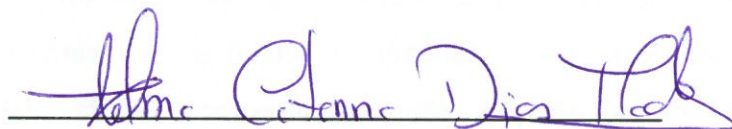


Cumprida a ordem dos trabalhos e não havendo mais nenhum assunto a ser tratado, foram os trabalhos dados por encerrados pelas 11 horas, e elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri, presentes: -----

Presidente,



1.ª Vogal,



2.ª Vogal,

