

ATA DE CRITÉRIOS

ATA DA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 1 ASSISTENTE OPERACIONAL (SERVIÇOS GERAIS) - GABINETE MÉDICO VETERINÁRIO MUNICIPAL

Aos dezasseis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo, em 13 de dezembro de 2024, com a presença de Rui Jorge Pinto Jardim, Chefe de Gabinete Médico Veterinário Municipal, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos José Fernandes Almeida Alves, Assistente Operacional e Cláudia Sofia Pereira Gonçalves, Chefe da Unidade de Desenvolvimento Económico, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Exame Médico

1 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

$$\mathbf{AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (35\%) + AD (15\%)}$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular; **HA** = Habilitação Académica; **FP** = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional e **AD** = Avaliação de Desempenho.

a) HA – Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

b) FP - Formação Profissional:

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem cursos ou ações – 0 valor;
- Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas – 4 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas – 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas.

c) Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Menos de um ano – 8 valores;
- Entre um e dois anos – 10 valores;
- Entre três e quatro anos – 12 valores;
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;
- Entre sete e oito anos – 16 valores;
- Entre nove e dez anos – 18 valores;
- Superior a dez anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:



$$5 \text{-----} 20$$

$$3,5 \text{-----} x$$

$$x = 14$$

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Realização e orientação para resultados;
- Orientação para o Serviço Público;
- Organização e Método de Trabalho;
- Otimização de Recursos;
- Responsabilidade e Compromisso com o serviço.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, calculando-se posteriormente a média aritmética dos respetivos itens.

3 - Exame médico (EM) - visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função e será efetuado por um médico do trabalho. Aquando da notificação para a realização do mesmo, poderão ser solicitados aos candidatos exames médicos complementares, designadamente RX ao Tórax.

A avaliação é expressa através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

– Para os/as restantes candidatos/as, os métodos de seleção serão:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

1. Prova Prática de Conhecimentos (PPC);
2. Avaliação Psicológica (AP);

Métodos de Seleção Facultativos ou Complementares:

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
4. Exame médico (EM)

1 - Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – A Prova Prática de Conhecimentos, destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências operacionais necessárias em situações concretas no exercício da função.

- A prova prática de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

- A prova consiste no desempenho de 5 tarefas e terá no mínimo a duração de uma hora, com tolerâncias de 5 minutos no início e 10 minutos no término, tendo uma valoração de 0 a 20 valores.

- O candidato deverá proceder à prévia seleção das ferramentas necessárias disponibilizadas para o efeito, tendo presente as regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização das ferramentas e a identificação de Equipamentos de Proteção Individual, para a execução destas tarefas específicas.

Tabela de Avaliação - Prova Prática de Conhecimentos

Tarefa a Desempenhar	Fatores de Apreciação	Não Executado (1 valor)	Mal-Executado (2 valores)	Executado com Pequenos Erros (3 valores)	Bem Executado (4 valores)
Limpeza de uma box do CVM Feira (30 min)	Utilização correta dos produtos de desinfeção; remoção adequada de dejetos; lavagem e secagem das superfícies	Não inicia ou realiza incorretamente qualquer passo	Utiliza produtos inadequadamente e ou deixa resíduos	Pequenos erros na utilização dos produtos ou na secagem	Realiza todos os passos corretamente e mantém a área limpa
Contenção de um canídeo com trela (10 min)	Posicionamento seguro; abordagem tranquila; aplicação da trela sem assustar o animal	Não consegue conter o animal	Contenção inadequada que causa agitação no animal	Executa com hesitação ou pequenos erros	Contenção segura e tranquila, sem agitação do animal
Contenção de um canídeo com laço (10 min)	Correta aplicação do laço; controle da tensão para evitar lesões; abordagem calma	Não consegue conter o animal	Aplica o laço de forma insegura	Controlo adequado, mas com pequenos ajustes	Execução segura e calma, sem causar desconforto
Contenção e imobilização de cão na marquesa para tratamento veterinário (5 min)	Posicionamento do animal na marquesa; uso adequado da força para evitar movimentos; comunicação com o veterinário	Não consegue imobilizar o animal	Contenção inadequada, gerando risco de movimentação	Executa com hesitação ou pequenos erros	Imobilização segura, facilitando o tratamento
Higienização e manutenção do equipamento (marquesa) (5 min)	Limpeza e armazenamento correto dos materiais utilizados; verificação da integridade do equipamento	Não realiza a higienização	Equipamentos mal higienizados ou armazenados	Pequenos ajustes na limpeza ou armazenamento	Equipamento devidamente limpo e armazenado corretamente

2 - Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Realização e orientação para resultados;
- Orientação para o Serviço Público;
- Organização e Método de Trabalho;
- Otimização de Recursos;
- Responsabilidade e Compromisso com o serviço.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

4 - Exame médico (EM) - visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício da função e será efetuado por um médico do trabalho. Aquando da notificação para a realização do mesmo, poderão ser solicitados aos candidatos exames médicos complementares, designadamente RX ao Tórax.

A avaliação é expressa através das menções classificativas de Apto/a e Não Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Classificação Final:

- A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{AC} (70\%) + \text{EAC} (30\%) + \text{EM} (\text{Apto/Não Apto})$$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EM – Exame médico (Método de Seleção Facultativo);

ou

$$\text{OF} = \text{PPC} (70\%) + \text{AP} (\text{Apto/Não Apto}) + \text{EAC} (30\%) + \text{EM} (\text{Apto/Não Apto})$$

Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; PPC – Prova Prática de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica, EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.

- Em situações de igualdade de valorização, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valorização será feita pela seguinte ordem:

- a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado:
 - 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);
 - 2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);
 - 3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Responsabilidade e Compromisso com o serviço”;
 - 4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Capacidade de organização e método de trabalho”;
 - 5º Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade.
- b) Restantes candidatos:
 - 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);



santa maria da feira câmara municipal

2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);

3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Responsabilidade e Compromisso com o serviço";

4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de organização e método de trabalho".

5º Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade.

- Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri

Assinatura digital qualificada

Elisabeta Gonçalves
Assinatura digital qualificada

