

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 24690 / 2022	19/07/2022	2022/250.10.101/7

ASSUNTO: Aditamento da Ata n.º 1 do júri - Procedimento concursal comum para contratação de 1 Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente (Gabinete Veterinário Municipal)

Aos doze dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas 14h30 horas reuniu o júri do procedimento concursal para contratação de 1 Assistente Operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente (Gabinete Veterinário Municipal), constituído pela Chefe da Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente, Ana Filipa Dias Zorrinho, o Técnico Superior do Gabinete Veterinário Municipal, Pedro Alcaide Lopes, e a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Liliana Sofia Fernandes Duarte, aberto por despacho do Sr. Vice Presidente da Câmara datado de 2 de junho de 2022, a fim de retificar o referido quanto aos métodos de seleção definidos passando a constar : “Prova Oral de Conhecimentos – ponderação de 75% ; Avaliação Psicológica – ponderação de 25%” e proceder a aditamento quanto aos temas a abordar no 1º método de seleção, designadamente: b) Conhecimentos práticos inerentes à caracterização do posto de trabalho, nomeadamente sobre o trato de animais em contexto de canil e apoio a atividades veterinárias; c) Conceitos básicos sobre Higiene e Segurança no Trabalho.

Para facilidade de leitura, reproduz-se o teor da ata n.º 1 com as retificações e aditamentos referidos:

Assim, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual:

- Prova Oral de Conhecimentos – ponderação de 75%
- Avaliação Psicológica – ponderação de 25%

E aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, e quando devidamente comprovada, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, exceto quando afastados por escrito no ponto 6 do formulário de candidatura:

- Avaliação Curricular – ponderação de 40%
- Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Prova Oral de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

Este método de seleção assume a forma oral e é de realização individual, incidindo sobre os conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

A prova terá uma duração de 30 minutos, sem possibilidade de consulta da legislação.

A prova oral de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Capítulo I – Direitos, Deveres e Garantias do trabalhador e empregador público);
- b) Conhecimentos práticos inerentes à caracterização do posto de trabalho, nomeadamente sobre o trato de animais em contexto de canil e apoio a atividades veterinárias;
- c) Conceitos básicos sobre Higiene e Segurança no Trabalho.

Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Esta prova é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

Sendo:

HL – Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Para o nível habilitacional, será considerada a titularidade da escolaridade obrigatória de acordo com a idade, devidamente certificada pelas entidades competentes.

Para a valorização das Habilitações Literárias será adotado o seguinte critério:

- Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores
- Nível habilitacional superior = 20 valores

FP – Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, dos últimos cinco anos.

Para valorização da Formação Profissional, será adotado o seguinte critério:

- Sem Formação = 5 valores
- Ações de Formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores
- Ações de Formação superiores a 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores

EP – Experiência Profissional: serão consideradas apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas. Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso:

- Sem Experiência Profissional = 5 valores
- Experiência Profissional inferior a 1 ano = 10 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores

AD – Avaliação de Desempenho – é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho inadequado - 8 valores
- Desempenho adequado - 14 valores
- Desempenho relevante - 18 valores
- Desempenho excelente - 20 valores

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (75\%PC + 25\%AP) \text{ ou } (40\%AC + 60\%EAC)$$

Sendo:

- OF – Ordenação Final
- PC – Prova de Conhecimentos
- AP – Avaliação Psicológica
- AC – Avaliação Curricular
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

É excluído do procedimento, o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da mesma legislação.

Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 03 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o

respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal
