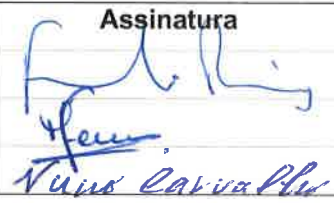


Ata da Reunião

Data: 18-02-2025	Hora: 14h30
Agenda:	
1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos/às candidatos/as do procedimento concursal para seleção e recrutamento para 1 Assistente Operacional – Referência A), a afetar ao Gabinete de Medicina Veterinária.	
Presenças	Função
Dr. Fernando Rodrigues	Presidente do Júri
Maria Matilde Ferreira	1.º Vogal
Dr. Nuno Carvalho	2.º Vogal
Assinatura	
	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 07/02/2025 aprovou a abertura do procedimento para seleção e recrutamento para 1 Assistente Operacional – Referência A), a afetar ao Gabinete de Medicina Veterinária.

1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado artigo 17.º e n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

- Para candidatos sem vínculo de emprego público, conforme o disposto do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, como métodos de seleção obrigatórios, a Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e a Avaliação Psicológica (AP);
- Para candidatos que detenham vínculo de emprego público, conforme o disposto do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, como métodos de seleção obrigatórios, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Os métodos para os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (que detenham vínculo de emprego público), podem ser afastados, através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-lhes nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

Os métodos de seleção serão aplicados, tal como previsto no art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Os métodos de seleção serão valorados nos termos do disposto no art.º 21.º do mesmo diploma legal e as suas fases têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores ou 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.

Ainda de acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

- b) Aplicação do segundo método apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4 do art.º 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos será elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação, sendo as operações acima previstas repetidas até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso.

PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS

A prova prática de conhecimentos (PPC), visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessários ao exercício da função. A prova prática de conhecimentos será de realização individual, com a duração de 10 minutos, sendo valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas. A Prova consistirá numa simulação de captura de um canídeo em liberdade, sendo objeto de avaliação os seguintes parâmetros: as técnicas de aproximação utilizadas; a ligeireza e destreza evidenciada no processo; sucesso ou não na captura do canídeo e a evidência de facilidade no relacionamento com animais.

Os candidatos serão avaliados de acordo com uma grelha pré-definida, sendo valorizadas as suas capacidades de execução dos exercícios apresentados.

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A 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.

Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final (OF) será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF), resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{CF} = \text{PPC (100\%)} + \text{AP (Apto/Não Apto)}$$

Sendo:

CF = Classificação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AVALIAÇÃO CURRICULAR

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 profissional realizada, e tipo de funções exercidas, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA*25\% + FP*30\% + EP*35\% + AD*10\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas da seguinte forma:

Escolaridade Obrigatória (de acordo com o ano de nascimento do candidato) – 18 valores;

Escolaridade de Grau Superior às exigidas na candidatura – 20 valores.

A formação profissional será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo valorada até ao máximo de 20 valores:

- Sem formação profissional - 10 valores;
- Por cada ação de formação com duração $\leq$ a 35 horas – 2 valores;
- Por cada ação de formação com duração $>$ a 35 horas – 4 valores

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Até 3 anos – 10 valores;

De 3 a 6 anos – 12 valores;

De 6 a 9 anos – 14 valores;

De 9 a 12 anos – 16 valores;

De 12 a 15 anos – 18 valores

Mais de 15 anos – 20 valores.

A Avaliação de Desempenho (AD): será o resultado da média aritmética da classificação obtida nos últimos 3 ciclos avaliativos.

Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será considerada a avaliação de 10 valores de acordo com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Entrevista de avaliação das competências (EAC), visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências, de acordo com o Referencial de Competências para a Administração Pública:

- a) Orientação para o Serviço Público
- b) Orientação para a Colaboração
- c) Orientação para a Mudança e Inovação
- d) Orientação para os Resultados
- e) Análise Crítica e Resolução de Problemas
- f) Gestão do Conhecimento
- g) Orientação para a Participação
- h) Orientação para a Segurança
- i) Tomada de Decisão
- j) Inteligência Emocional

ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final (OF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (AC \cdot 70\%) + (EAC \cdot 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação das competências

CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.