

ATA Nº 1

Aos vinte e seis dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri designado por despacho de vinte e quatro de abril de dois mil e vinte e cinco, do Exmo. Senhor Vereador, com competências delegadas em matéria de gestão e direção dos recursos humanos ao serviço do município, constituído pela Coordenadora do Gabinete de Saúde Pública, Segurança Alimentar e Médico Veterinário, Catarina Maria Aldeia da Silva Galego Fernandes, na qualidade de Presidente, pela Coordenadora do Núcleo de Saúde e Bem-Estar Animal, Paula Alexandra Castanheira da Silva Martins, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e pela Técnica Superior, Elsa Maria Mendes Gonçalves Rodrigues, ambas na qualidade de vogais efetivos, no âmbito do procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, para satisfação de necessidades futuras, de ocupação de postos de trabalho na carreira e categoria de **Assistente Operacional**, na área funcional de **Tratador Apanhador de Animais**, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, visando o desempenho de funções enquadradas nas atribuições do Gabinete de Saúde Pública, Segurança Alimentar e Médico Veterinário, para efeitos de definição dos parâmetros de realização, avaliação e ponderação dos métodos de seleção, aprovados para o presente procedimento.

1) Para a generalidade dos candidatos, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, quanto aos métodos de seleção a utilizar no recrutamento e ao sistema de classificação final, estabelecer o seguinte:

1.1) A **Prova Teórico Prática de Conhecimentos Específicos (PTPC)**, de carácter eliminatório e de realização individual, com uma duração máxima de 30 minutos, consiste na higienização de uma boxe e alimentação de animais (cão/gato), incluindo a correta identificação, seleção e manuseamento dos instrumentos / ferramentas / equipamentos / produtos de limpeza necessários para o efeito, tendo presente a importância das regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual, bem como a demonstração de conhecimentos teórico/práticos das principais atividades inerentes à função, na qual serão avaliados os parâmetros: perceção e compreensão da tarefa; celeridade e qualidade de realização da tarefa; celeridade e segurança na execução; segurança na execução; e

grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados, a valorar numa média aritmética simples, através dos níveis classificativos de Elevado (classificações entre 18 e 20 valores), Bom (classificações entre 14 e 17 valores), Suficiente (classificações entre 10 e 13 valores), Reduzido (classificações entre 5 e 9 valores), e Insuficiente (classificações inferiores a 5 valores);

1.2) A Avaliação Psicológica (AP), de carácter eliminatório, a realizar por entidade especializada, que visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, e que será valorada através das menções classificativas de Apto e Não apto;

1.3) O Exame Médico (EM), de carácter eliminatório, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, tendo em conta a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, a avaliar através das menções qualitativas de Apto e de Não Apto;

1.4) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação obtida no 1º método de seleção - Prova Teórico Prática de Conhecimentos Específicos, aplicando, quando necessário, os critérios de desempate previsto no ponto número 4 da presente ata;

2) Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público, que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a prover, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, o júri do procedimento deliberou, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, que exceto se afastados, por escrito, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, serão os seguintes:

2.1) Avaliação Curricular (AC), de carácter eliminatório, com uma ponderação de **70%** na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultará da classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA+FP+2EP+AD) / 5**, em que:

a) Habilitação académica de base (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e em que:

- habilitação legalmente exigida (escolaridade obrigatória variável em função da idade) = 18 valores;
- habilitação superior à escolaridade obrigatória = 20 valores.

b) Formação profissional (FP), onde será ponderada a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite máximo de 20 valores, do seguinte modo:

- sem ações de formação = 8 valores;
- com ações de formação = 10 valores,

Acrescidos nos seguintes termos, no caso de as ações de formação serem relevantes para a área funcional do lugar a prover:

- . 0,5 valores, por cada ação de formação até 14 horas ou 2 dias, ou na ausência de qualquer indicação quanto à sua duração;
- . 1,0 valores, por cada ação de formação de 15 a 35 horas ou de 3 a 5 dias;
- . 1,5 valores, por cada ação de formação de 36 a 70 horas ou de 6 a 10 dias;
- . 2,0 valores, por cada ação de formação de 71 a 140 horas ou 11 a 20 dias;
- . 2,5 valores, por cada ação de formação superior a 140 horas ou a 21 dias.

c) Experiência profissional (EP), onde serão ponderados, até ao máximo de 20 valores, os anos de experiência profissional do candidato devidamente comprovados, na execução de atividades em funções públicas, inerentes ao posto de trabalho a prover, a valorizar nos seguintes termos:

- < 1 ano = 4 valores;
- $\geq$ 1 ano e < 3 anos = 8 valores;
- $\geq$ 3 anos e < 6 anos = 12 valores;
- $\geq$ 6 anos e < 9 anos = 16 valores;
- $\geq$ 9 anos = 20 valores.

d) Avaliação de desempenho (AD), onde será considerada, de entre os últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, a classificação obtida na última avaliação, de acordo com o seguinte:

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado / Regular – 12 valores;
- Bom – 14 valores;
- Desempenho Relevante / Muito Bom – 16 valores;
- Desempenho Relevante / Muito Bom, com Reconhecimento de Mérito / Desempenho Excelente – 20 valores.

Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, mencionando tal facto, caso em que o júri atribuirá a classificação equivalente a Desempenho Adequado.

2.2) Entrevista de avaliação de competências (EAC), de carácter eliminatório, a realizar por técnico habilitado para o efeito, com uma ponderação de **30%** na valoração final, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a valorar numa média aritmética simples, expressa numa escala de 0 a 20 valores;

2.3) A Exame Médico (EM), de carácter eliminatório, em que se pretende avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, tendo em conta a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, a avaliar através das menções qualitativas de Apto e de Não Apto.

2.4) Da Classificação Final (CF) constarão os candidatos que fiquem aprovados em todos os métodos de seleção, ordenados pela classificação resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

- 3)** Deliberou, o júri considerar que a falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, sendo ainda excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.
- 4)** Deliberou finalmente o júri determinar que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, prefere o candidato que:
- a)** na Prova Teórico Prática de Conhecimentos Específicos, obteve maior valoração no parâmetro “Grau de Conhecimentos Demonstrados”;
 - b)** na Avaliação Curricular, obteve maior valoração no parâmetro “Experiência Profissional”.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

A Vogal Efetiva

A Presidente

A Vogal Efetiva

(Paula Martins)

(Catarina Fernandes)

(Elsa Rodrigues)