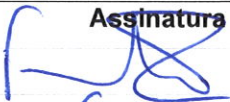
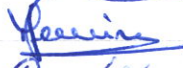





## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

### Ata da Reunião

<b>Data:</b> 2020-10-27	<b>Hora:</b> 15:00	
<b>Agenda:</b>		
1. Densificação dos métodos de seleção do procedimento de recrutamento de 2 Assistentes Operacionais, Gabinete de Medicina Veterinária		
<b>Presenças</b>	<b>Função</b>	<b>Assinatura</b>
Dr. Fernando Rodrigues	Presidente do Júri	
Sra. Matilde Ferreira	1.º Vogal	
Dr. Nuno Carvalho	2.º Vogal	

#### ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 22/10/2020 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento de 2 trabalhadores na carreira/categoria de 2 Assistentes Operacionais, para o Gabinete de Medicina Veterinária, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

#### 1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

Caracterização do posto de trabalho e perfil pretendido: Exercício de funções previstas na carreira de carreira de Assistente Operacional, conforme descrição no Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho. Exercerá, ainda, as seguintes atividades: proceder à recolha de animais; cuidar das instalações e dos animais ali internados; fazer parte das brigadas de desinfeção e desinfestação; auxiliar o encarregado do canil.

#### 2. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

2.1. Serão três os métodos de seleção, de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não obtenham, em cada um deles, nota igual ou superior a 9,50 valores, ficando em condições de aceder ao método seguinte os candidatos que ficarem aprovados no anterior, nos termos do n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2.2. Os métodos de seleção a aplicar aos concorrentes sem vínculo à função pública são: Métodos obrigatórios: Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção.

2.3. Os métodos de seleção a aplicar a concorrentes com vínculo à função pública e a exercer as funções relativas ao posto de trabalho a ocupar, bem como os que se encontrem em situação de requalificação, são: Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção, exceto se os afastarem por escrito, o que implica a aplicação dos métodos previsto no Ponto 2.2..

3. Prova Prática de Conhecimentos (PPC), valorada de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas, visa avaliar o conhecimento e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, terá a duração de 15 minutos, e incidirá, na 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; evidência de facilidade no relacionamento com animais (à vontade com os animais).

4. A Avaliação Psicológica (AP), será valorada de 0 a 20 valores, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

5. A Avaliação Curricular (AC) - calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:

5.1. As Habilitações Literárias serão ponderadas 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.

5.2. A Experiência Profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

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.

5.3. A Formação Profissional na área do posto de trabalho será ponderada da seguinte forma:

Sem ações de formação – 1 valor;

Ações de formação com duração  $\leq$  a 35 horas – 2 valores (por ação);

Ações de formação com duração  $>$  a 35 horas – 4 valores (por ação).

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

5.4. A Avaliação de Desempenho será valorada de acordo com a seguinte escala:

Reconhecimento de Excelência / Excelente – 20 Valores



*Ferreira*  
*A. L.*

## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Desempenho Relevante – 16 Valores

Desempenho Adequado - 12 Valores

Sem avaliação – 10 Valores

Desempenho Inadequado – 8 Valores

A avaliação de desempenho será ponderada o resultado da média aritmética dos últimos 3 ciclos avaliativos.

5.5. Os candidatos deverão apresentar o curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados juntando os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados.

6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

7. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração de 20 minutos por candidato, visa avaliar, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, de forma objetiva e sistemática, (1) os conhecimentos e experiência profissional, (2) a capacidade de relacionamento interpessoal e a (3) capacidade de comunicação, de acordo com o perfil definido. Estes fatores serão pontuados de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

A classificação final do método será o resultado da média aritmética atribuída a cada um dos fatores, considerando-se a pontuação até às centésimas.

8. A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [(PPC \text{ ou } AC * 45\%) + (AP \text{ ou } EAC * 25\%) + (EPS * 30\%)]$$

9. Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

-----XX-----