

A
C
S.

Ata de Reunião

N.º Um

---- Aos três dias do mês de março do ano de dois mil e vinte seis, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, para ocupação de oito postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (tratador/apanhador de animais), por tempo indeterminado, para o Serviço de Veterinária Municipal, constituído por: Presidente – Alexandra Manuela Medeiros Afonso – Coordenadora do Serviço de Veterinária Municipal; Vogais Efetivos – Joana Teresa Gaio Branco, Assistente Operacional no Serviço de Veterinária Municipal, que substituirá a Presidente nas suas faltas ou impedimentos e Ana Paula Soutelinho Correia Ribeiro, Assistente Operacional no Serviço de Veterinária Municipal, decorrendo a sessão no Serviço de Veterinária Municipal. -----

---- Aberta a sessão, o Júri deliberou, após a necessária discussão, definir e apurar os critérios a utilizar na seleção dos/as candidatos/as como segue: -----

---- De acordo com o n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, **podem concorrer os/as trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público.** -----

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e o artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no que diz respeito aos métodos de seleção facultativos.

1. Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que:

- Não tenham vínculo de emprego público previamente constituído ou tendo esse vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Serão os seguintes:

- Prova de conhecimentos;
- Avaliação Psicológica.

- **Prova de Conhecimentos**

A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A
R
B

A Prova de Conhecimentos, com carácter eliminatório, terá a forma Prática e de realização individual, com a duração de **20 minutos**, versando sobre:

- Aplicar sistemas de contenção a cães (coleira, trela, açaima);
- Providenciar comida e abeberamento;
- Promover a higienização das boxes dos animais;
- Identificar sinais de alteração à saúde e/ou bem-estar dos animais;
- Colaborar na aplicação de tratamentos veterinários (comprimidos, pensos/curativos, injeções);
- Interação com os animais;
- Noções básicas de bem-estar animal;
- Estratégias para promover a adoção de um animal;
- Prova prática de condução de viaturas do CORACO (Centro Oficial de Recolha Animal do Concelho de Odivelas).

• **Avaliação Psicológica**

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método irá comportar uma fase, sendo que:

- Nesta fase serão aplicados testes para avaliação dos seguintes aspetos: Aptidões e Personalidade. Esta fase será valorada através de apto/a e não apto/a.

2 - Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que:

- Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências.

• **Avaliação Curricular**

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto,

considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação acadêmica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação acadêmica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = 25\% HL + 15\% FP + 50\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas:

➤ **Habilitações Literárias**

- Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura: 19 valores;
- Habilitações acadêmicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

➤ **Formação Profissional** (até ao máximo de 20 valores)

Neste item serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

Quando não indicada a duração da formação é considerada a duração mínima (< ou = a 12 horas).

- Cursos com duração < ou = a 12 horas: 1 valor;

- Cursos com duração > 12 horas e = ou < 30 horas: 2 valores;
- Cursos com duração > 30 horas: 3 valores.

➤ **Experiência Profissional**

Este item será avaliado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional 10 valores

Com experiência profissional em áreas que não as exigidas no aviso:

- Até 4 anos 11 valores
- > 4 anos e = < 12 anos 12 valores
- > 12 anos 13 valores

Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao lugar posto a concurso:

- Até 4 anos 16 valores
- > 4 anos e = < 12 anos 18 valores
- > 12 anos 20 valores

Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

➤ **Avaliação de Desempenho**

Relativamente aos/às candidatos/as com vínculo de emprego público prévio ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:

Ciclos avaliativos 2021/2022

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Relevante	16
Adequado	12
Inadequado	8

Ciclo avaliativo 2023/2024 e 2025

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20

Muito Bom	18
Bom	16
Regular	12
Inadequado	8

Quando o/a candidato/a não tiver avaliação de desempenho comprovada, não for sujeito à mesma em alguns dos anos e/ou tiver avaliação de acordo com outro diploma legal que não a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é atribuída a pontuação de 12 valores referente ao período em falta.

• Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a.

Caracterização do Posto de Trabalho

Conteúdo funcional: Proceder à recolha de canídeos e felídeos errantes, bem como de cadáveres de animais presentes na via pública, habitações e clínicas; Prestar apoio em termos de higienização, tratamento médico e alimentação aos animais existentes sobre a responsabilidade do Gabinete; Prestar auxílio na realização das campanhas de profilaxia sanitária; Efetuar atendimento telefónico e presencial.

Competências Avaliadas:

- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Ética e valores

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.

Compromisso

- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.

Conduta pessoal

- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Foco nos resultados

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.

Otimização dos recursos

- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.

Qualidade

- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.



A
C
S

<p>- GESTÃO DO CONHECIMENTO: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.</p>
<p>Aquisição do Conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes. <p>Aplicação do Conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui. <p>Partilha do Conhecimento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.
<p>- INICIATIVA: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.</p>
<p>Prontidão</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço. <p>Autonomia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas. <p>Facilitação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

Critérios:

A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.

Apreciação qualitativa:

1.º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados;

2.º Atribuição da ponderação 0 (não demonstra) e 1 (demonstra) de acordo com os seguintes critérios:

Demonstra: Foi evidenciado o comportamento associado à competência.

Não Demonstra: Não foi evidenciado o comportamento associado à competência.

3.º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a grelha seguinte:

Grelha de Avaliação

Cada Competência será avaliada como segue:

Avaliação	Fundamentação	Classificação
0	<p>Competência não demonstrada</p> <p>(Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)</p>	0,00
1	<p>Competência demonstrada a nível Reduzido</p> <p>(Evidenciou 1 comportamento agregados à competência)</p>	8,00

2	Competência demonstrada a nível Suficiente (Evidenciou 2 comportamentos agregados à competência)	14,00
3	Competência demonstrada a nível Bom (Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados)	20,00

Apreciação quantitativa:

A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média simples e expressa até às centésimas.

• **Método facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências**

A Entrevista de avaliação de competências é aplicada como método facultativo aos/às candidatos/as **descritos/as no ponto 1**, obedecendo aos critérios definidos no ponto anterior, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de função.

- Utilização faseada dos Métodos de seleção

Caso o júri assim o entenda, os aludidos métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, o método de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular poderá ser aplicado a todo/as o/as candidato/as, sendo a aplicação do segundo método, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, apenas a parte do/as candidato/as aprovado/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidato/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos da referida Portaria.

- Caráter eliminatório dos Métodos de seleção

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto/a na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

- Ordenação Final

O ordenamento final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 1**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (70\%PC + 30\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

- O ordenamento final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 2**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (55\%AC + 45\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----- Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri encerrou a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada digitalmente nos termos legais. -----

Presidente do Júri,

Alexandra Afonso

Vogais,

João Benício

[Assinatura]

