



ATA de Critérios de Avaliação

A 7 de setembro de 2022, reuniu pelas dez horas, o Júri do concurso para provimento de **1 lugar de Assistente Operacional**, para exercer funções no Canil Intermunicipal, com vista à celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, sob a presidência de Fátima Costa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e dos vogais efetivos Alexandrina Monteiro, Chefe da Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Intermunicipal e Maria Emília Bessa, Assistente Técnica.

A presente reunião tem em vista:

Definir os critérios para a **AC** - avaliação curricular, método de seleção obrigatório, conforme com o artigo 36º do Anexo à Lei nº Lei 35/2014, de 20.jun, e artº 5º da Portaria 125-A/2019, de 30.abr, e que de acordo com o nº 6 da Lei 35/2014, será o **único método de seleção obrigatório a utilizar**; e a definição dos parâmetros a avaliar na **EPS** – entrevista profissional de seleção, **método de seleção complementar**, conforme o artº 7º da referida Portaria.

I. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular integra os seguintes elementos:

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (10%) + EP (70%) + FP (10%) + AD (10%)

em que: AC = avaliação curricular; HA = habilitação académica; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho

1. HA: Habilitação Académica (10%):

- Habilitação académica, legalmente exigida, e /ou profissional de escolaridade obrigatória - 15 valores
- Habilitação académica, equivalente ao 12º ano – 17 valores
- Habilitação de grau académico superior — 20 valores

2. EP: Experiência Profissional (70%): a experiência profissional será avaliada em 2 parâmetros:

Tempo de Serviço, com a ponderação de 10% e

Experiência de funções, com a ponderação de 90%

Valoração do Tempo de Serviço (10%):

- até 5 anos de experiência: 10 valores
- de 6 a 10 anos de experiência: 13 valores
- de 11 a 15 anos de experiência: 17 valores
- mais de 15 anos de experiência: 20 valores

Valoração da Experiência de funções/conhecimentos da área (90%):

- manutenção e limpeza das instalações (com permanência de animais) – 4 valores
- apoio na recolha e/ou captura de animais (canídeos) – 4 valores
- bem estar animal - tratamento dos animais, alimentação, limpeza, passeio – 4 valores
- aprovisionamento logística e gestão de stocks – 3 valores
- conhecimento das raças – 3 valores
- conhecimento do território da área de intervenção – 2 valores

3. FP: Formação Profissional (10%): o factor Formação Profissional tem a seguinte pontuação:

- Até 30 horas de formação: 10 valores;
- De 31 a 75 horas de formação: 15 valores;
- Mais de 75 horas de formação: 20 valores.

Handwritten signature and initials
WEB



Para efeitos do cálculo do parâmetro formação profissional (FP) apenas relevam os cursos, ações de formação e formação complementar frequentados, adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas, realizadas nos últimos 3 anos.

4. **AD: Avaliação de Desempenho (10%):** será ponderada a avaliação relativa ao biénio 2019/2020, em que o candidato tenha cumprido ou executado atribuições idênticas às do posto de trabalho a ocupar, e terá a seguinte ponderação:

- Menção máxima, equivalente a 6 pontos: 20 valores
- Menção imediatamente inferior à máxima, equivalente a 4 pontos: 15 valores
- Menção inferior à referida no ponto anterior, equivalente a 2 pontos: 12 valores
- Outras situações: 10 valores

EPS - Entrevista Profissional de Seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato, nomeadamente os relacionados com a autonomia e espírito de equipa, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; capacidade de expressão e fluência verbal; capacidade de integração e orientação para os objetivos, designadamente:

- Conhecimentos específicos, formação e experiência

Elevado – 20 valores
Bom – 16 valores
Suficiente – 12 valores
Reduzido – 8 valores
Insuficiente – 4 valores

- Motivação e orientação para o exercício da função

Elevado – 20 valores
Bom – 16 valores
Suficiente – 12
Reduzido – 8 valores
Insuficiente – 4 valores

- Atitude, responsabilidade e compromisso

Elevado – 20 valores
Bom – 16 valores
Suficiente – 12 valores
Reduzido – 8 valores
Insuficiente – 4 valores

- Capacidade de comunicação

Elevado – 20 valores
Bom – 16 valores
Suficiente – 12 valores
Reduzido – 8 valores
Insuficiente – 4 valores

- Competência de relacionamento interpessoal

Elevado – 20 valores
Bom – 16 valores
Suficiente – 12 valores
Reduzido – 8 valores
Insuficiente – 4 valores

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo por base a grelha classificativa e será avaliada segundo os níveis classificativos de

[Handwritten signature]



Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS é realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Cada entrevista terá uma duração aproximada de 20 minutos.

OF - ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = \text{AC (70\%)} + \text{EPS (30\%)}$$

Em que: OF = ordenação final; AC = avaliação curricular; EPS = entrevista profissional de seleção

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicável o método seguinte.

Como nada mais houvesse a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar se lavrou a presente acta, que vai ser assinada por todos os Membros do Júri

Fátima Costa

Alexandrina Monteiro

Luís António Sousa

