

Visto.

Afixe-se nos lugares  
de estilo.

Rangue  
31/07/2019

**ATA N.º 1**

**Procedimento concursal para a constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria e carreira de Técnico Superior Veterinário**

Aos trinta um dias do mês de julho de 2019, no edifício dos Paços do Concelho de Figueira de Castelo Rodrigo, reuniu o Júri do procedimento concursal supra identificado, designado por despacho n.º 44-PCM/2019 do Presidente da Câmara Municipal, de 21 de maio de 2019, constituído pelo Dr. António Alves Gonçalves Coelho, Técnico Superior – Médico Veterinário Municipal do Município de Almeida, que preside, Dr. António Carlos Tomé Morgado, 1.º Vogal, Técnico Superior – Médico Veterinário Municipal do Município do Sabugal, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Dr. José Eduardo Correia dos Santos Dixo, 2.º vogal, Técnico Superior – Jurista a exercer funções no Município da Covilhã com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho do mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, na carreira/categoria de Técnico Superior - Veterinário, visando a constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

**A reunião do Júri respeitou a seguinte Ordem de Trabalhos:**

**1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.**

**2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final.**

**1. Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção:**

1.1 No presente recrutamento serão aplicados, de acordo com o aviso de abertura, os métodos de seleção obrigatórios, referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional e Seleção (EPS).

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo os métodos: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

1.2 Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

### 1.3. Métodos de Seleção

1.3.1 A **Prova de Conhecimento (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, reveste natureza teórica, incide sobre a legislação mencionada no aviso de abertura, é de realização individual, sem consulta, efetuada em suporte de papel, constituída por apenas uma fase e com a duração máxima de 90 (noventa) minutos.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A prova é composta por um total de 13 perguntas, sendo as 12 primeiras de escolha múltipla (1,25 valores cada) e uma de desenvolvimento (5 valores).

1.3.2 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.



A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

1.3.3 A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da forma prevista no ponto 9.1 do Aviso de Abertura:

$$AC = HAB (15\%) + FP(30\%) + AD(25\%)$$

Os parâmetros a avaliar neste método são os seguintes:

a) **Habilitação Académica (HA)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Valoração Habilitações Académicas

|  |            |
|--|------------|
| Habilitações ao nível a Licenciatura pré-Bolonha ou mestrado integrado Pós-Bolonha na área indicada no aviso de Abertura | 16 Valores |
| Habilitações académica de grau superior exigido à candidatura  | 20 Valores |

b) **Formação Profissional (FP)**, onde se considera nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Nenhuma unidade de crédito — 8 valores;

De 1 a 6 unidades de crédito — 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito — 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito — 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito — 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito 100 horas de formação — 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator Formação Profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, correspondendo cada unidade de crédito a uma duração mínima de 4 horas de formação.

c) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Menos de um ano – 8 valores

Entre um e dois anos – 10 valores

Entre três e quatro anos – 12 valores

Entre cinco e seis anos – 14 valores

Entre sete e oito anos – 16 valores

Entre nove e dez anos – 18 valores

Mais de 10 anos – 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada

d) **Avaliação de desempenho (AD)** relativa ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

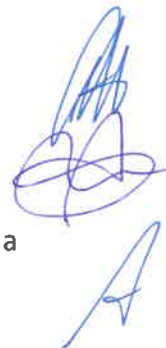
4,5 a 5 – Excelente – Mérito Excelente: 20 valores

4 a 4,4 – Muito Bom – Desempenho Relevante: 15 valores

3 a 3,9 – Bom – Desempenho Adequado: 12 valores

2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento – Desempenho Inadequado; 8 valores

1 a 1,9 – Insuficiente – Desempenho Inadequado; 6 valores



Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado

1.3.4 A **Entrevista de Avaliação de 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 entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e terá em consideração os seguintes fatores:

Sentido crítico (SC)

Motivação (M)

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV)

Competência Técnica

Em que:

Sentido crítico (SC): Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas, distribuídos pelos seguintes níveis:

Elevado (20 valores) – Excelente capacidade de reflexão e crítica, evidenciando elevada competência para o desempenho de funções;

Bom (16 valores) – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho de funções;

Suficiente (12 valores) – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido (8 valores) – Capacidade de reflexão e crítica, consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente (4 valores) – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar.

Motivação (M): Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado (20 valores) – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Bom (16 valores) – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente (12 valores) – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido (8 valores) – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente (4 valores) – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Capacidade de expressão e fluência verbais (CEFV) – Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:

Elevado (20 valores) – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom (16 valores) – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente (12 valores) – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido (8 valores) – Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente (4 valores) – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.



Competência Técnica (CT): pretenderá avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e a aptidão para o exercício das funções. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

A

Excelente (de 18 a 20 valores), quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidões para o exercício das funções.

Muito bom (de 15 a 17 valores), quando revele muito bom conhecimento da função e excelente aptidões para o exercício das funções

Bom (de 13 a 14 valores), quando revele bom conhecimento da função e excelente aptidões para o exercício das funções

Suficiente (de 10 a 12 valores), quando revele suficiente conhecimento da função e excelente aptidões para o exercício das funções

Insuficiente (abaixo de 9 valores), quando revele reduzido conhecimento da função e excelente aptidões para o exercício das funções

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$CF = (SC + M + CEFV + CT)/4$$

**1.3.5 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que terá a duração máxima de 30 minutos, em que o Júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, tendo em conta os seguintes fatores:

Qualidade da experiência profissional (QEP)

Capacidade de comunicação (CC)

Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI)

Motivação e interesse (M)

Em que:

a) Qualidade da Experiência profissional (QEP): Enquadramento do candidato nos níveis abaixo indicados com vista a avaliar a experiência profissional, capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.



**A**

Elevada – 20 valores – Revela grande experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Boa – 1 valores - Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar grande capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Suficiente – 12 valores - Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Reduzida – 8 valores - Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho;

Insuficiente – 4 valores - Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa, permitindo prognosticar alguma capacidade de adaptação ao posto de trabalho. A classificação deste parâmetro resultará da média aritmética simples dos resultados obtidos em cada fator, definindo-se os seguintes intervalos:

Menor ou igual a 4 = 4

Maior de 4 e menor que 9,5 = 8

Igual a 9,5 até 12 (inclusive) = 12

Maior que 12 e menor que 16 = 16

Igual a 16 até 20 = 20

b) Capacidade de comunicação (CC): Avaliará a fluência verbal, coerência e riqueza da expressão verbal e nível de construção frásica, de acordo com o seguinte enquadramento:





Elevado – 20 valores – Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção das frases;

Bom – 16 valores – Expressão oral fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção frásica;

Suficiente – 12 valores – Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Reduzido – 8 valores - Limitada expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

Insuficiente – 4 valores – Exposição das questões de forma pouca clara, utilizando vocabulário pouco rico.



c) Capacidade de relacionamento interpessoal (CRI): Neste parâmetro avaliar-se-ão os comportamentos e a atitudes tomadas perante situações hipotéticas ou reais, nos seguintes termos:

Demonstrou possuir uma elevada capacidade de relacionamento interpessoal – 20 valores;

Demonstrou possuir uma boa capacidade de relacionamento interpessoal – 16 valores;

Demonstrou possuir uma suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 12 valores;

Demonstrou possuir uma reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 8 valores;

Demonstrou possuir uma insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valor.

d) Motivação e interesse (MI): Pretende-se correlacionar as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigência do posto de trabalho a ocupar, a distribuir pelos seguintes níveis:

Elevado – 20 valores – Quando evidencia elevado interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

A

Bom – 16 valores – Quando evidencia muito interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Suficiente – 12 valores – Quando evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Reduzido – 8 valores – Quando evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar;

Insuficiente – 4 valores – Quando evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções na área de atuação do posto de trabalho a ocupar.

Classificação final deste método será aquela que resultar da aplicação da seguinte fórmula

$$CF = (QEP + CC + CRI + MI) / 4$$

## **2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final**

A Valoração final será efetuada de acordo com uma escala classificativa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, em resultado da aplicação de uma das seguintes fórmulas finais, consoante o caso.

2.1 Para os candidatos não abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = PC (50\%) + AP (25\%) + EPS (25\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

PC – Prova de conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

2.2 Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP:

$$OF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de seleção

2.3 Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril

Todas as deliberações do Júri referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos do Júri.

O Presidente

  
\_\_\_\_\_  
(António Alves Gonçalves Coelho)

O 1º Vogal efetivo

  
\_\_\_\_\_  
(António Carlos Tomé Morgado)

O 2º Vogal efetivo

  
\_\_\_\_\_  
(José Eduardo Correia dos Santos Dixo)

