

Abertura de procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, no âmbito da carreira geral de Técnico Superior na área funcional de medicina veterinária.

Ata n.º 1

Fixação dos Métodos de Seleção e Trâmites do Procedimento:

Aos trinta dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu, o júri do procedimento suprarreferido, constituído por:

- Presidente – Eusébio Manuel Silva Monteiro – Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Informática;
- 2.º Vogal: António José Alexandre Castanheira – Chefe do Serviço de Ação Social e Saúde
- 3.º Vogal: José António Costa Martins – Chefe da Divisão de Educação

A reunião tinha como ponto único, a fixação dos critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar e da fórmula de classificação final, bem como da tramitação do processo.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção a aplicar:

1. Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.1 – A Avaliação Curricular (AC), visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

Elementos a considerar na Avaliação Curricular (AC):

1.1.1 – As Habilitações Académicas (HA), visa avaliar o nível habilitacional detido pelos candidatos. É avaliado, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

- Habilitações académicas exigidas para o exercício para o das funções inerentes ao posto de trabalho: 18 valores;
- Habilitações académicas superiores às exigidas para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho: 20 valores;

1.1.2 – A Formação Profissional (FP), visa avaliar a frequência de ações de formação pelos candidatos ou participação em Workshops, Seminários e Colóquios, que se considerem relacionada ou pertinentes com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, em função do número de horas enquadráveis no suprarreferido e da seguinte forma:

- Sem qualquer registo – 10 valores;
- Por cada 14 horas de formação acresce 1 valor, como o limite de 10 valores

Quando o certificado não faça menção ao número de horas, serão consideradas 7 horas para efeitos de contabilização deste elemento.

1.1.3 – A Experiência Profissional (EP), visa avaliar a experiência do candidato em contexto real de trabalho, em funções ou tarefas consideradas enquadráveis no posto de trabalho em causa. É avaliada numa escala de 0 a 20 valores, em função da duração do desempenho das funções enquadráveis no suprarreferido e da seguinte forma:

- Sem experiência profissional – 10 valores;
- Por cada ano completo de funções acresce 1 valor, com o limite de 10 valores

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula:

$$AC = 0.25xHA + 0.25xFP + 0.50xEP$$

Legenda: AC – Avaliação Curricular; HA – Habilitações Académicas; FP – Formação Profissional e EP – Experiência Profissional.

1.2 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.

É avaliada com base em 4 competências, das constante do anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27/09, para a carreira de Técnico Superior, a seguir indicadas:

- C1 – Orientação para o serviço público
- C2 – Orientação para os resultados
- C3 – Análise crítica e resolução de problemas
- C4 – Iniciativa

A avaliação deste método é feita numa escala de cinco níveis classificativos, designadamente de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4.

Considerando que cada competência tem associados 3 comportamentos e sendo 4 competências a avaliar, a avaliação é feita a um total de 12 comportamentos, com base em questões relacionadas com experiências vividas pelo candidato em contexto laboral ou não e tendo por base o seu currículo.

Cada comportamento é avaliado numa escala binária, sendo atribuído 0, se o comportamento não for demonstrado e 1, se for.

A conversão da avaliação deste método, para uma escala de 0 a 20 valores é feita da seguinte forma:

- Elevado: de 11 a 12 comportamento demonstrados – 20 valores
- Bom: de 9 a 10 comportamento demonstrados – 16 valores
- Suficiente: de 6 a 8 comportamento demonstrados – 12 valores
- Reduzido: de 4 a 5 comportamento demonstrados – 8 valores
- Insuficiente: até 3 comportamento demonstrados – 4 valores

Apenas serão convocados para a realização dos métodos de seleção os candidatos que reúnam os requisitos de admissão.

Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores, bem como aqueles que não compareçam à aplicação do método de Entrevista de Avaliação de Competências.

A duração da EAC é de aproximadamente 30 minutos.

2. A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas e de acordo com a aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme a situação dos candidatos:

$$OF = 0.6xAC + 0.4xEAC$$

Legenda: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

4. A falta de comparência dos candidatos ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências equivale à desistência do procedimento.

5. Nos termos do n.º 3 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria, para efeitos de realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As notificações efetuadas aos candidatos são realizadas pela Secção de Recursos Humanos, através da Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal de Ourém.

6. De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de 5 dias úteis e por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria, para a realização do método de seleção, com indicação do local, data e horário em que o mesmo deva ter lugar.

7. Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8. Aos candidatos com incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, será aplicado o disposto no artigo 3º do Decreto – Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sem prejuízo da verificação e avaliação da aptidão e segurança para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, assegurando-se deste modo a defesa da eficácia administrativa.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, e depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,
(Assinatura digital qualificada)