



## Ata nº 1

Aos vinte e seis dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos, datado de treze de novembro de dois mil e dezanove, constituído por **Carlos Jorge Faria Abreu Fernandes**, chefe da Divisão de Espaços Verdes, que presidiu, e as técnicas superiores **Guida Maria Franco Martins Vieira e Brito** e **Rafaela Vale Ferreira Oliveira Rocha**, como vogais, para decisão sobre os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada método de seleção, para efeitos do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondentes à carreira e categoria de assistente operacional (tratador de animais). De acordo com o despacho acima referido da Vereadora de Recursos Humanos, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

**A) Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção.**

### **Métodos de seleção obrigatórios:**

1. **Prova de conhecimentos** destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos é escrita, com consulta, terá a duração de uma hora, versando as seguintes matérias: normas de alimentação (cão/gato) nas diferentes fases etárias, limpeza e desinfecção dos alojamentos, captura e contenção dos animais errantes e dos alojados Centro de Recolha Oficial (CRO), noções básicas de desparasitação interna e externa, noções básicas de comportamento e bem-estar animal, conhecimento básico da legislação de identificação electrónica e obrigatoriedade da vacina anti-rábica, cães perigosos e de raças potencialmente perigosas (Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro; Decreto-Lei n.º 315/2009 de 29 de outubro de 2009; Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho de 2019 – todos os diplomas devem ser consultados na sua versão atualizada); conhecimento do regulamento interno do Centro de Recolha Oficial de Guimarães, publicado em Diário da República, 2.ª série, nº 250, de 28 de dezembro de 2018.

2. **Avaliação psicológica** destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.

### **Método de seleção complementar:**

3. **Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, sendo avaliados expressamente os seguintes parâmetros: conhecimentos e experiência profissional (abordagem dos canídeos/felídeos), capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço, organização e métodos de trabalho.



Cada um dos métodos utilizado é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

**B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção.**

**Métodos de seleção obrigatórios:**

1. **Avaliação Curricular** incidente sobre as funções que o candidato tem desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas.

A Avaliação Curricular é ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL (20\%) + FP (40\%) + EP (40\%)$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HL - Habilitações Literárias

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

**HL Habilitações Literárias:** habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Grau académico	Classificação
12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
Escolaridade obrigatória	10 valores

**FP = Formação Profissional:** são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Mais de 35 horas de formação	20 valores
------------------------------	------------



Entre 28 e 34 horas de formação	18 valores
Entre 21 e 27 horas de formação	16 valores
Entre 14 e 20 horas de formação	14 valores
Entre 7 e 13 horas de formação	12 valores
Menos de 7 horas de formação	10 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* consideram-se apenas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.

**EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer, sendo atribuída a seguinte pontuação:

≥ 5 anos = 20 valores

≥ 4 e < 5 anos = 18 valores

≥ 3 e < 4 anos = 16 valores

≥ 2 e < 3 anos = 14 valores

≥ 1 e < 2 anos = 12 valores

< 1 ano = 10 valores

**2. Entrevista de Avaliação de Competências** – Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A definição do perfil de competências consta do processo de concurso.

**Método de seleção complementar:**

**3. Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, sendo avaliados expressamente os seguintes parâmetros: conhecimentos e experiência profissional (abordagem dos canídeos/felídeos), capacidade de comunicação, relacionamento interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço, organização e métodos de trabalho.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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

$$OF = AC (45\%) + EAC (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção



**Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **prova de conhecimentos** é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **avaliação psicológica** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **avaliação curricular** é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A **entrevista de avaliação de competências** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **entrevista profissional de seleção** é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que o júri vai assinar.

O JÚRI,

*Luís de Sousa dos Santos*  
Gilda Cruz Freixo Martins de Almeida Brito  
Rafaela do Vale Ferreira Oliveira da Rocha