



----- **Ata número um** - do júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para Assistente Operacional (Tratador/Apanhador de Animais), da carreira geral de Assistente Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. -----

----- **Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação.** -----

----- Aos vinte e dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas e trinta minutos, na Divisão de Comodidade Local, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram Susana Isabel Pereira Espada, Chefe da Divisão, Ana Teresa Fernandes Seixas, Técnica Superior e Helena Isabel Vilhena Pereira Pinela Gonçalves, Técnica Superior, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para Assistente Operacional (Tratador/Apanhador de Animais), da carreira geral de Assistente Operacional, e para o qual foram designados por despacho da Senhora Vereadora com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de quatro de abril de dois mil e vinte e três. -----

----- O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação, bem como designação do membro do júri para exercer funções de secretariado, deliberando por unanimidade designar o segundo vogal efetivo para as funções de secretário. -----

----- Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção, com carácter eliminatório de per si: -----

----- Prova de conhecimentos; -----

----- Avaliação psicológica; -----

----- Avaliação curricular; -----

----- Entrevista de avaliação de competências. -----

----- 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 valorada na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- A prova de conhecimentos será composta por:-----

----- Uma prova prática com a duração de uma hora e trinta minutos e consistirá no seguinte: -----

----- Recolha de animais, limpeza das instalações, tratamento dos animais e apoio a tratamentos médico-cirúrgicos.-----

----- **Parâmetros de avaliação e sua classificação:** -----

----- Perceção e compreensão da tarefa – Ponderação vinte por cento; -----



- Qualidade de realização – vinte por cento; -----
- Celeridade na execução – vinte por cento; -----
- Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – vinte por cento;-----
- Cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho – vinte por cento. -----
- Prova teórica oral, com a duração de quinze minutos e assentará sobre a seguinte matéria:-----
- Temas relacionados com as funções e competências inerentes ao posto de trabalho; -----
- Organização de Serviços do Município de Santiago do Cacém, aprovada pelo Despacho número seis mil setecentos e vinte e quatro barra dois mil e vinte e dois, publicado no Diário da República segunda Série número cento e dois de vinte seis de maio de dois mil e vinte e dois; -----
- Artigo terceiro da Lei número vinte sete barra dois mil e dezasseis de vinte e três de agosto; -----
- Artigos quarto e quinto do Decreto-Lei número oitenta e dois barra dois mil e dezanove de vinte e sete de junho; -----
- Artigo segundo da Portaria número duzentos e sessenta e quatro barra dois mil e treze de dezasseis de agosto.-----
- Direitos, deveres e garantias dos trabalhadores que exercem funções públicas – artigos setenta a setenta e oito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho. -----
- O Resultado final da prova de conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula: setenta por cento da prova prática mais trinta por cento da prova teórica .-----
- Avaliação psicológica – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo o respetivo resultado final expresso através das menções classificativas de apto e não apto. -----
- Avaliação curricular – visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho: -----
- a) Habilitação Académica (onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes): -----
- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura – doze valores; -----
- Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura – treze valores. --
- b) Formação Profissional (onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências



necessárias ao exercício da função): -----

----- Sem cursos ou ações de formação ou com cursos mas sem interesse para a área funcional – dez valores; -----

----- Com cursos ou ações de formação com interesse para a área funcional: -----

----- Até trinta e cinco horas – doze valores; -----

----- De trinta e seis a oitenta e cinco horas – catorze valores; -----

----- De oitenta e seis a cento e trinta e cinco horas – dezasseis valores; -----

----- De cento e trinta e seis a cento e oitenta e cinco horas – dezoito valores; -----

----- Superior a cento e oitenta e cinco horas – vinte valores. -----

----- c) Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas): -----

----- Até um ano – dez valores; -----

----- De um a dois anos – doze valores; -----

----- Superior a dois anos e até quatro anos – catorze valores; -----

----- Superior a quatro anos e até seis anos – dezasseis valores; -----

----- Superior a seis anos e até oito anos – dezoito valores; -----

----- Superior a oito anos – vinte valores. -----

----- d) Avaliação do Desempenho (onde se considera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar): -----

----- De acordo com a Lei número sessenta e seis traço B barra dois mil e sete, de vinte e oito de Dezembro: -----

----- Desempenho Inadequado – oito valores; -----

----- Desempenho Adequado – catorze valores; -----

----- Desempenho Relevante – vinte valores. -----

----- Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de dez valores. -----

----- A avaliação curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples. -----

----- Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----



----- A Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de zero a vinte valores. -----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos: -----

----- OF.= Cem por cento da prova de conhecimentos e avaliação psicológica com menção classificativa de apto ou trinta por cento da avaliação curricular mais setenta por cento da entrevista de avaliação de competências. -----

----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a nove valores e cinquenta centésimas num dos métodos de seleção ou obtido um juízo de *Não Apto* consideram-se excluídos da valoração final. -----

----- Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar. -----

----- E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----
