AMTSM

ATA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

ATA DA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 1 ASSISTENTE TÉCNICO PARA O CANIL INTERMUNICIPAL DA AMTSM

Aos vinte e cinco do mês de março de dois mil e vinte e cinco, na sala de reuniões da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por deliberação do Conselho Diretivo na sua reunião de 30 de janeiro de 2025, com a presença de Eng.ª Teresa Pouzada, Secretária Geral da AMTSM, Secretária Geral da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria (AMTSM), na qualidade de presidente do júri e dos vogais : Drª Cláudia Valadares, Técnica Superior AMTSM, Veterinária e Dr.ª Vera Marques, Técnica Superior, Veterinária do Município de São João da Madeira, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

Os **métodos de seleção** a utilizar:

A) **Prova de Conhecimentos** (PC), **Avaliação Psicológica** (AP) e como método facultativo, **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC);

B) **Avaliação Curricular** (AC), **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC)

1.1 - **Prova de Conhecimentos** (PC) - A Prova de Conhecimentos, visa avaliar os níveis de cultura geral, os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências Técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

1.2 - **Avaliação Psicológica** (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

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

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

1.5 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os referidos na alínea B).

1.6 - Aos restantes candidatos os métodos de seleção são os referidos na alínea A).

1.7 - Os métodos referidos na alínea B) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea A), previstos no n.° 3 do art.° 36.° da LTFP.

1.8 - De acordo com o disposto na alínea 1 do art.° 19° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada. Ao abrigo do disposto no art.° 21.° da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2 - Classificação dos métodos de seleção:

2.1 - **Prova Conhecimentos** (PC), assumirá a natureza teórica, de carácter eliminatório e de realização individual, efetuada em suporte de papel, visando avaliar os níveis de cultura geral, os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências Técnicas dos candidatos, exigíveis e adequados ao exercício das funções, bem como a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função; sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas nos termos previstos no n.º 5, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, com os seguintes programas de prova previstos: O enquadramento legal do trabalhador integrado na carreira de assistente técnico; A forma de realizar atividades/tarefas caraterizadoras do posto de trabalho; As relações de cooperação com os diversos agentes afetos à Associação de Municípios.

- Legislação e documentação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro); Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro; Estatutos da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria - publicados no Diário da República n.º 150/2004, Série III de 2004-06-28; Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) (SIADAP); Portaria 422/2004, de 24 de abril (Raças de cães potencialmente perigosos); DL 315/2009, de 29 de outubro (Criação, reprodução e detenção de animais perigosos); Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto (Proibição de abate de animais errantes); Portaria. 146/2017, de 26 de abril (Destino dos animais acolhidos em CRO); Decreto-Lei n.º 260/2012 de 12 de dezembro; Decreto-Lei n.º 82/2019 de 27 de junho e DL 314/2003, de 17 de dezembro.
. Todos os diplomas devem ser considerados nas suas últimas versões. Além dos referidos podem os candidatos, querendo, fazer-se munir de outros diplomas que considerem pertinentes para o exercício das funções.

Para a realização da prova teórica escrita com a duração total de 90 minutos, a Legislação e documentação apenas pode ser consultada em suporte de papel, sem anotações e/ou comentários, não sendo permitida a utilização de qualquer equipamento informático e / ou eletrónico; podendo ainda os candidatos munir-se de outros diplomas que considerem pertinentes para o exercício das funções descritas.

2.2 - **Avaliação Psicológica** (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto/a e Não

Apto/a, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham um juízo de Não Apto/a neste método de seleção.

2.2.1- A aplicação do método de seleção, Avaliação Psicológica será da competência da DGAEP ou pelo Núcleo de Psicólogos da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria ou de outras entidades, devidamente autorizadas e escolhidas pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade (DGAEP).

2.3 - **Entrevista de Avaliação de Competências** (EAC) - incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos. As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, sendo, dessas, efetivamente avaliadas aquelas que constarem do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso e avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, e terá a duração prevista até 30 minutos.

2.4 - **Avaliação Curricular** (AC) - visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

a) HA - Habilitação Académica: onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma: - Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 18 valores; - Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura - 20 valores.

b) FP- Formação Profissional:

c) O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem cursos ou ações - 0 valor;

- Cursos ou ações de duração até 20 horas - 1 valor;

- Cursos ou ações de duração de 21 a 50 horas – 2 valores;

- Cursos ou ações de duração de 51 a 80 horas - 3 valores;

- Cursos ou ações de duração de 81 a 100 horas - 4 valores;

- Cursos ou ações de duração superior a 100 horas - 5 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP), apenas serão contabilizadas as ações e cursos de formação frequentados, adequadas 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 e que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas.

Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caraterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:

- 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;

- Superior a dez anos - 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

d) Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma

apurada através do cálculo da média desses mesmos anos. Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3. A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo descriminado:

5-------20

3.5-----x

x= 14

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (20%) + FP (30%) + EP (35%) + AD (15%)

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional e

AD = Avaliação de Desempenho.

2.5- A valoração e a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e resulta da ponderação das seguintes fórmulas:

2.5.1 - OF = AC (70%) + EAC (30%)

Em que:

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

2.5.2 - PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)

Em que:

OF - Ordenação Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica,

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências (Método de Seleção Facultativo).

2.6 - A ordenação final dos/as candidatos/as 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 numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

2.7 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.° 24° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado: 1° Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas); 2° Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas); 3° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Responsabilidade e Compromisso com o serviço"; 4° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Capacidade de organização e método de trabalho"; 5° Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade. b) Restantes candidatos: 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas); 2° Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas); 3° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item "Responsabilidade e Compromisso com o serviço"; 4° Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item

"Capacidade de organização e método de trabalho". 5° Persistindo o empate, a ordenação dos candidatos será feita por ordem decrescente de idade.

3 - Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as: - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o art.° 6° da Portaria n.° 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.° 1 do artigo 112.° do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri

Teresa Pouzada

Cláudia Valadares

Cláudia Maria Valadares da Silva Pinto

Vera Marques