



Assinatura
7

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL

Procedimento concursal comum para contratação de um Técnico Superior (Enfermeiro Veterinário) no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, publicitado através do Aviso nº 5665/2021, publicado no Diário da República, 2.ª Série, nº 59, de 25 de março de 2021.

ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL TÉCNICO SUPERIOR (ENFERMEIRO VETERINÁRIO)

Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um, nas instalações dos Paços do Município, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pelo Presidente — Pedro Jorge Rodrigues Couceiro da Costa, Técnico Superior, pelo 1.º Vogal efetivo João Manuel Nunes Mendes, Diretor de Departamento de Administração Geral e Finanças que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e pelo 2.º Vogal efetivo — Ana Cristina de Oliveira Esteves, Dirigente Intermédia de 3.º Grau e Vogais suplentes: Maria Carolina Amaral Antunes da Rocha Mota Mendes e Ana Raquel Leitão de Monteiro Simão Oliveira, Técnicas Superiores, tendo por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa e o sistema de valoração final.

Por despacho de 12 de março de 2021 do Sr. Presidente da Câmara, foi determinado que os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Serão utilizados, ao abrigo do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com o artigo 5º e artigo 6º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os 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 quais serão complementados com o método Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

- Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos.

Os métodos de seleção (Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos (Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção), conforme previsto no nº 3 do artigo 36º da LTFP.

17
Arestes

Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e 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.

A Prova de Conhecimentos (PC) 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.

Comportará uma única fase, com carácter eliminatório, obedecendo às seguintes regras:

Prova escrita, em suporte de papel, revestindo natureza teórica, com respostas de escolha múltipla e de desenvolvimento, com a duração de 90 minutos, sendo admitida a consulta de legislação não anotada/comentada (em papel). A prova será valorada de 0 a 20 valores, será constituída por doze questões, entre as quais, dez questões de resposta concisa, as quais serão cotadas individualmente com 1,2 valores e duas questões de desenvolvimento, que serão cotadas individualmente com 4 valores.

Não é permitida, durante a realização da prova, a utilização de qualquer equipamento que possibilite o acesso à internet, designadamente telemóvel, tablet ou outros;

As perguntas da prova de conhecimentos irão incidir sobre as diversas matérias constantes da legislação constante do Aviso do procedimento concursal, bem como das alterações que sobre ela recaiam e/ou venham a recair até à data da realização da prova.

Na valoração deste método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores

– A Avaliação curricular - será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da média ponderada dos valores atribuídos nos itens “Habilitações Literárias”, “Formação Profissional”, “Experiência Profissional” e “Avaliação do Desempenho”, de acordo com os parâmetros definidos pelo Júri.

HL= Habilitação Literária — onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

FP = Formação Profissional — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

EP= Experiência Profissional: incidindo sobre o desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este procedimento concursal;

7/17
R. Steiner

AD= Avaliação do Desempenho: serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio ser-lhe-ão atribuídos 10 valores.

A classificação da 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 parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + 3x EP)/5$$

Se o candidato já cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = (HL+FP+3xEP+AD)/6$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HL = Habilitação Literária;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD=Avaliação de Desempenho.

– Avaliação Psicológica (AP) – A avaliação psicológica 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.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, são as seguintes: realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, iniciativa e autonomia, responsabilidade e compromisso com o serviço e relacionamento interpessoal.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

– Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função, devendo permitir uma análise

1/1
A. S. S. S.

estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, são as seguintes: realização e orientação para resultados, orientação para o serviço público, iniciativa e autonomia, responsabilidade e compromisso com o serviço e relacionamento interpessoal. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

– Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Neste método de seleção serão considerados e ponderados os seguintes parâmetros:

- Perfil para a função;
- Motivação e interesse para a função;
- Competência comunicacional e conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função,
- Sentido crítico.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente. O resultado final da entrevista profissional de seleção será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

– Classificação Final (CF) – A classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a Classificação Final será efetuada através das seguintes fórmulas:

Para os candidatos que se enquadrem nos métodos: Prova de conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

– Para os restantes candidatos:

$$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

sendo:

CF – Classificação Final;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria.

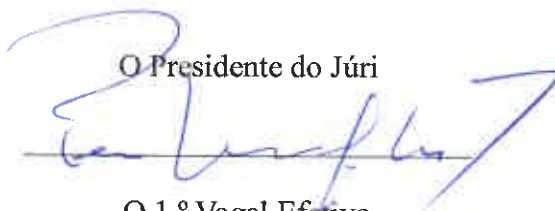
Assiste, ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

A presente ata, bem como as subsequentes onde constem parâmetros de avaliação e respectiva ponderação respeitante aos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são publicitadas no sítio da Internet do município em www.cm-oliveiradohospital.pt, nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/4.

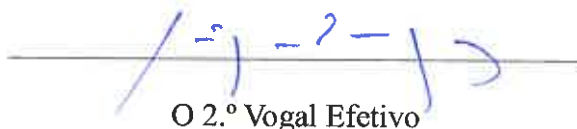
Todas as deliberações foram tomadas por maioria e por votação nominal.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovado por unanimidade e vai ser assinada pelos membros efetivos do júri do presente concurso:

O Presidente do Júri



O 1.º Vogal Efetivo



O 2.º Vogal Efetivo

