



Handwritten initials and signature in the top right corner.

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

Procedimento Concursal para a Constituição da Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Indeterminado – Técnico Superior – (Médico Veterinário)

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Aos dez dias do mês de abril de dois mil e dezassete, no edifício onde funciona a Divisão de Recursos Humanos, reuniu o júri do procedimento acima indicado, constituído por: Paulo Luís da Piedade Alenquer, na qualidade de Presidente, Vanessa Cristina Cruz Marques, e Isabel Maria Leal de Araújo Mateus, como vogais efetivas, a fim de definir os factores de ponderação a utilizar nos métodos de seleção, designadamente, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), bem como o sistema de classificação final. -----

Relativamente à **Prova de Conhecimentos**, tem como objetivo a avaliação dos conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. A prova é teórica, sendo escrita, com a duração de 1 hora e 30 minutos e será constituída por dois blocos, um de resposta múltipla (tipo teste americano) e outro de resposta aberta, cujas perguntas serão baseadas no programa de provas. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

As perguntas serão cotadas segundo os parâmetros a seguir designados:-----

- Bloco de resposta múltipla (tipo teste americano):-----

- Ausência de resposta – terá uma ponderação nula (0 pontos); -----
- Resposta errada – terá uma ponderação negativa (na mesma proporção das respostas corretas); -----
- Resposta correta – terá uma ponderação positiva;-----

A classificação obtida neste bloco não poderá em caso algum ser inferior a 0 valores.-----

- Bloco de resposta aberta: **Grau 0; Grau 1; Grau 2; Grau 3; Grau 4 e Grau 5:**-----

- **Grau 0** – Ausência de resposta ou resposta totalmente errada;-----
- **Grau 1** – Resposta com abordagem apenas indireta da questão;-----
- **Grau 2** - Resposta suficientemente elaborada com fundamentação insuficiente ou só parcialmente correta;-----
- **Grau 3** - Resposta suficientemente elaborada;-----
- **Grau 4** - Resposta bem elaborada, com fundamentação incompleta; -----
- **Grau 5** - Resposta bem elaborada e integralmente fundamentada.-----



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

Relativamente à **Avaliação Curricular**, tem em vista analisar a qualificação dos candidatos, 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.-----

Na Avaliação Curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais, obrigatoriamente, os seguintes itens:-----

Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). -----

A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$AC = (HA \times 15) + (FP \times 25) + (EP \times 35) + (AD \times 25)$. -----

Assim, no parâmetro **1. Habilitação Académica**, será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e ter-se-á em conta o seguinte: -----

- Licenciatura – 16 Valores; -----
- Mestrado na área – 18 valores; -----
- Doutoramento na área – 20 valores.-----

Quanto ao parâmetro **2. Formação Profissional**, em que se ponderarão as ações de formação nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo consideradas apenas as ações, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempenho das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste factor no somatório das valorizações obtidas com um limite máximo de 18 valores, sendo atribuídos mais 2 valores pela posse de pós-graduação.-----

Quanto ao parâmetro **3. Experiência Profissional**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte: -----

- Sem experiência profissional - 8 valores;-----
- Com experiência noutra área similar - 10 valores;-----
- Experiência na área: até 2 anos – 12 valores; -----
 - 3 - 4 anos – 14 valores; -----
 - 5 – 6 anos – 16 valores;-----
 - 7 – 8 anos – 18 valores;-----



Bluf
S
H

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

9 ou mais anos – 20 valores;-----

Quanto ao parâmetro 4. **Avaliação de desempenho**, só será considerada a avaliação de desempenho atribuída no âmbito do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública e relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 3 anos. -----

A valoração deste fator resultará da média aritmética simples das notações tendo em conta a correspondência para a escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) – 4 valores -----
- Desempenho adequado (2 a 2,999) - 8 valores; -----
- Desempenho adequado (3 a 3,999) – 12 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4 a 4,4) – 16 valores; -----
- Desempenho relevante/Excelente (4,5 a 5) – 20 valores; -----

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores para cumprimento do disposto no nº 3 do artº 11º da Portaria nº 83-A/2009, com a redação dada pela Portaria nº 145-A/2011.-----

A **Avaliação Psicológica**, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

Este método de seleção é avaliado 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 **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. Este método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Sendo realizado por um técnico com formação profissional para o efeito, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.-----

Este guião deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. -----

Este método de seleção é avaliado 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: -----



CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

A **Entrevista Profissional de Seleção**, sendo pública, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

Este método de seleção é avaliado 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 classificação deste método de seleção é obtida através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros em análise, sendo definidos os seguintes intervalos:-----

De 0 a 4 – Insuficiente (4) -----

De 4,1 a 9,4 – Reduzido (8) -----

De 9,5 a 13,4 – Suficiente (12) -----

De 13,5 a 17,4 – Bom (16) -----

De 17,5 a 20 – Elevado (20) -----

Cada um dos métodos de seleção bem como cada uma das fases que comportam é eliminatória, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

A ordenação final dos candidatos 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, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$OF = (PC \text{ ou } AC \times 0,45) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,25) + (EPS \times 0,30)$ -----

Em que: -----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AC = Avaliação Curricular -----

AP = Avaliação Psicológica -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

E, nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião da qual foi elaborada a presente ata que vai assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri do Procedimento,

Presidente Paulo Almeida

1ª vogal efetiva Versalú de Gato

2ª vogal efetiva Isabel Branco