



ATA Nº 1

-----Aos vinte e sete dias do mês de maio do ano de 2026, pelas 11h30, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dr. Pedro Almeida, Diretor de Departamento de Recursos Humanos, Dr.ª Liliana Sousa, Chefe de Divisão do Gabinete Médico Veterinário, que substitui o Presidente de Júri nas suas faltas e impedimentos, e Dr.ª Diana Santos, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Organizacional, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho referente a 3 assistentes operacionais para o Gabinete de Médico Veterinário, a fim de estabelecer a forma de avaliação e os métodos de seleção do mesmo, pronunciando-se da seguinte forma: -----

-----Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória — Grau de Complexidade 1.-----

-----Os Métodos de Seleção a utilizar serão:-----

-----**a) Prova de conhecimentos**, destinada a avaliar, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. -----

-----A prova será prática e de simulação, com duração máxima de 1 hora, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa; qualidade de realização; celeridade na execução; grau de conhecimentos técnicos; capacidade para realização da tarefa, em que a capacidade exigida, no mínimo, passa por ser capaz de demonstrar: maneo e tratamento dos animais alojados no CROAM; aferição da capacidade técnica de contenção de cães e gatos para procedimentos médico-veterinários; conhecimentos básicos de comportamento; limpeza e desinfeção dos alojamentos dos animais; demonstração de conhecimento no manuseamento das ferramentas e equipamentos de capturas. -----

-----**b) Avaliação psicológica**, que 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 e Não Apto. -----



-----E ainda como método facultativo: -----

-----c) **Entrevista de Avaliação de Competências**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, nos termos do referencial de competências para a Administração Pública (Re-CAP), conforme previsto a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, de nível de exigência 1: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = PC (70%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30%)** -----

-----Em que: -----

-----OF – Ordenação Final -----

-----PC – Prova de Conhecimentos -----

-----AP – Avaliação Psicológica -----

-----EPS – Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo) -----

-----**Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

-----a) **Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular 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:-----

-----**HAB – 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. -----

-----**Formação profissional (FP):** -----

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

-----Nenhuma unidade de crédito – 8 valores;-----

----- De 1 a 6 unidades de crédito – 10 valores;-----

----- De 7 a 14 unidades de crédito – 12 valores;-----

----- De 15 a 20 unidades de crédito – 14 valores; -----

----- De 21 a 25 unidades de crédito – 16 valores e-----

----- Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores. -----

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

-----Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações 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, comprovadas através de cópia do respetivo certificado 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 e cada semana a 5 dias. -----



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

----- Até um ano – 8 valores; -----

----- Mais de um ano e até dois anos – 10 valores; -----

----- Mais de dois anos e até quatro anos – 12 valores; -----

----- Mais de quatro anos e até seis anos – 14 valores; -----

----- Mais de seis anos e até oito anos – 16 valores; -----

----- Mais de oito anos e até dez anos – 18 valores e -----

----- Mais de dez anos – 20 valores. -----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. 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. -----

-----**Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação
relativa ao último período avaliativo, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, compe-
tência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva
média, da seguinte forma, de acordo com a avaliação qualitativa: -----

-----Excelente / Mérito Excelente – 20 valores; -----

-----Muito Bom / Desempenho Relevante – 16 valores; -----

-----Bom (menção atribuída a partir do biénio 2023-2024) - 12 valores; -----

-----Bom / Desempenho Adequado / Regular – 10 valores; -----

-----Insuficiente / Necessita de Desenvolvimento / Inadequado – 8 valores. -----

-----Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a con-
siderar, será atribuída a nota de 10 valores. -----

-----Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avalia-
ção de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista
para esse parâmetro. -----

-----A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----



-----**AC = HAB (15%) + FP (30%) + EP (30%) + AD (25%)**-----

em que:-----

-----AC = Avaliação Curricular-----

-----HAB = Habilitação Académica-----

-----FP = Formação Profissional-----

-----EP = Experiência Profissional-----

-----AD = Avaliação de Desempenho-----

-----**b) Entrevista de Avaliação de Competências**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira, nos termos do referencial de competências para a Administração Pública (ReCAP), conforme previsto a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, de nível de exigência 1: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para a mudança e inovação; Orientação para os resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Gestão do conhecimento; Comunicação; Iniciativa.-----

-----E ainda como método facultativo:-----

-----**c) Avaliação Psicológica**, que 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.-----

-----**OF = AC (70%) + EAC (30%) + AP (Apto/Não Apto)**-----

-----Em que:-----

-----OF – Ordenação Final-----



-----AC – Avaliação Curricular -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----AP – Avaliação Psicológica (método facultativo) -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha classificação de Não Apto/a, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores. --

-----A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade.-----

-----O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----

-----Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

-----Atas do Júri - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. Caso o/a dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento tenha optado pela utilização faseada dos métodos de seleção, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis. -----

-----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.º 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Matosinhos e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

