



ATA N.º 1

Definição de Critérios

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público para preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior de Medicina Veterinária, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Aos 18 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, pelas 9h30 horas, na sala de reuniões do edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, conforme deliberação da Câmara Municipal de 06 de dezembro de 2022, exarado sobre a proposta de abertura do procedimento MGD nº 5871/2022.

PRESIDENTE: Cláudia Roussado Martins, Chefe de Unidade de Ambiente e Espaços Verdes

VOGAIS EFETIVOS: Rui Pedro Gonçalves Marques, Chefe de Unidade de Recursos Humanos e Flávio Miguel Esteves Rosa, Técnico Superior (Medicina Veterinária) do Município de Torres Novas;

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

Os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP). Como método complementar, será aplicável a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1. PROVA DE CONHECIMENTOS

a) A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargado, até 30 minutos para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. A prova é valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme previsto no artigo 21.º da Portaria e tem a ponderação final de 70%.

b) A PC tem dois grupos, sendo o grupo I constituído por 16 questões de escolha múltipla, valorada cada questão em 0,75 valores, e grupo II constituído por 4 questões de desenvolvimento, valorada cada questão em 2 valores.

c) A PC versará sobre o seguinte programa:

Lei n.º 35/2014, de 20/06, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Decreto-Lei n.º 116/98, de 05/05, que estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal; Lei n.º 27/2016, de 23/08, que aprova medidas para a criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população; Portaria n.º 146/2017, de 26/04, que regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes; Decreto-Lei n.º 315/2009, que aprovou o regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia; Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17/10, que estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia; Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27/06, que aprova o Sistema de Identificação e Registo de Caninos e Felinos (SICAFE); Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17/12, que aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ); Portaria n.º 264/2013, de 16/08, que aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e outras Zoonoses;



Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31/07, aprova o Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos; Decreto-Lei n.º 81/2013, que aprova o novo regime de exercício da atividade pecuária; Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12/06, que estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) n.ºs 852/2004 e 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal, respetivamente; Decreto-Lei 10/2015, de 16/01, aprova o regime de acesso e de exercício de diversas atividades de comércio, serviços e restauração e estabelece o regime contraordenacional respetivo. Toda a legislação na sua redação atual.

d) Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, não anotada, constante do programa da prova, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A Avaliação Psicológica destina -se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

De acordo com o n.º 2 do artigo 21º da Portaria, a avaliação psicológica é valorada através das menções de apto e não apto.

3. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para o 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 traduza a presença ou a ausência das competências em análise, 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.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; Iniciativa e Autonomia. Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

II - MÉTODOS DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIOS E MÉTODOS DE SELEÇÃO COMPLEMENTARES:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), na sua redação atual, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (exceto se for afastada por declaração escrita expressa no formulário de candidatura), como



método de seleção obrigatório – será aplicado o método de seleção Avaliação Curricular (AC). Como método complementar será aplicável a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional, a formação profissional e a avaliação do desempenho. Este método tem uma ponderação de 70 % na nota final.

A classificação da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada do seguinte modo:

$$AC = 10\% HA + 35\% FP + 45\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

AC – Classificação da Avaliação Curricular;

HA – Habilitação Académica;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

a) Habilitação Académica (HA)

- Será considerada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com o seguinte:

Grau de habilitação académica	Valoração
Doutoramento em área análoga à área de recrutamento	20 valores
Mestrado em área análoga à área de recrutamento	18 valores
Licenciatura/Mestrado Integrado	16 valores

b) Formação profissional (FP)

Assenta na verificação de qualificações adquiridas através da certificação de ações de formação profissional frequentadas no último período, não superior a 5 anos, devidamente comprovadas.

Os critérios a reaver na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas.

No caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 7 horas, pontuando-se a formação de forma cumulativa, de acordo com o quadro infra, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:



Duração	Valoração
Ações de formação com duração até 35 horas	2 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores
Ações de formação com duração $> 35 \leq 70$ horas	3 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores
Ações de formação com duração $> 70 \leq 100$ horas	4 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores
Ações de formação com duração > 100 horas	5 valores por cada ação, até ao limite de 20 valores

c) Experiência profissional (EP)

Este parâmetro será classificado de acordo com o tempo de serviço em funções públicas prestado no exercício efetivo de funções com identidade funcional idênticas às exigidas para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovado por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência	10
Inferior a 3 anos	12
≥ 3 anos < 6 anos	14
≥ 6 anos < 10 anos	16
≥ 10 anos < 15 anos	18
≥ 15 anos	20

d) Avaliação de desempenho (AD)

Pondera-se as avaliações dos últimos 3 ciclos avaliativos, no âmbito do SIADAP 3.

A valoração final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas dos três ciclos avaliativos, sendo pontuada de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado – 0 valores	0
Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos)	10
Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) ou sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador	14
Desempenho Relevante (de 4 a 4,700 pontos)	16
Desempenho Relevante (superior a 4,700 pontos) ou desempenho com reconhecimento de excelência	20



2. ENTREVISTA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para o 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 traduza a presença ou a ausência das competências em análise, 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.

A preparação e aplicação deste método será aplicado por um técnico devidamente habilitado. A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximada de 30 minutos.

As competências definidas para avaliar a Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes: Planeamento e Organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade; Iniciativa e Autonomia. Este método tem uma ponderação de 30 % na nota final.

II – CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

1 – A classificação final e a consequente ordenação final dos candidatos serão expressas na escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

ou,

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Sendo que:

CF – Classificação Final; **PC** – Prova de Conhecimentos; **AC** – Avaliação Curricular; **EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências.

III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os critérios de preferência, previstos no artigo 24º, da Portaria nº233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate, será utilizado o seguinte método:

1- Habilitação literária superior.

O Júri

A Presidente:

O Vogal:

O Vogal:

Cláudia Roussado Martins

Cláudia Roussado Martins

Rui Pedro Gonçalves Marques

Rui Pedro Gonçalves Marques

Flávio Miguel Esteves Rosa

Flávio Miguel Esteves Rosa



CIDADE FERROVIÁRIA
www.cm-entroncamento.pt

