PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO (1 POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR – GABINETE MÉDICO-VETERINÁRIO - REF. F/2021)

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIAÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

ATA Nº 1

Aos vinte e sete dias do mês de outubro de 2021, nas instalações da Divisão de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Liliana Maria Chanoca Correia Carvalho, Técnica Superior; Miguel Abreu Nunes Almeida, Técnico Superior da Autoridade Sanitária e Veterinária Municipal de Almada; Ana Maria Varela Sofio, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, os quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, cuja dinamização foi decidida por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 20 de setembro de 2021, a fim de, nos termos da das alíneas a), b) e c) do nº 2 do art.º 14º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de Janeiro, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, decidirem as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como o tipo de prova, e fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

Assim, o júri deliberou o seguinte:

I

Tendo em conta as funções definidas para a categoria de Técnico Superior, o júri deliberou aprovar as competências essenciais para o exercício das mesmas, as quais se encontram enunciadas no quadro A1.

Quadro A1

Unidade	Área Funcional	Posto de Trabalho	Atividade	Competências
GMV	Saúde Pública, saúde e bem-estar animal e higiene e segurança alimentar	Técnico Superior (Medicina Veterinária)	Atividades no âmbito das competências previstas no art.º 3º do Decreto-Lei nº 116/98, de 05 de maio, na sua redação atual enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de técnico superior, nos termos estabelecidos no anexo à LTFP.	▪ Orientação para resultados; ▪ Planeamento e organização; ▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço; ▪ Relacionamento interpessoal.

II

1 – PROVA DE CONHECIMENTOS (PCTE) – Al. a) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos teórica escrita, com carácter eliminatório, é de realização individual, tem a duração máxima de 120 minutos, e consiste na resposta a um questionário composto por cinco perguntas.

A prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção «avaliação psicológica».

A prova será realizada em local e hora a indicar, podendo os candidatos consultar a legislação constante do programa das provas.

Não é permitida a consulta da legislação através de dispositivos eletrónicos.

Na avaliação da prova de conhecimentos teórica escrita serão ponderados os seguintes critérios em cada questão:

Perguntas 1, 2, 3, 4 e 5 – 4 valores cada, no total de 20 valores

- Conhecimentos demonstrados (2)
- Enquadramento da resposta e fundamentos apresentados (1)
- Expressão escrita (1)

O programa da prova tem por base as matérias e a legislação/bibliogafia abaixo indicadas:

Prova de Conhecimentos Gerais (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos):

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Garantias, direitos e deveres dos trabalhadores em funções públicas; férias e faltas; remuneração; suplementos remuneratórios; trabalho suplementar, e poder, responsabilidade e procedimento disciplinar - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual.

Prova de Conhecimentos Específicos (a versão atualizada da legislação é da responsabilidade dos candidatos):

- Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio — Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;
- Decreto-Lei n.º 276/01, de 17 de outubro — Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos;
- Decreto-Lei n.º 314/03, de 17 de dezembro — Aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ) e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva;
- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro — Regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia, reforçando os requisitos da sua detenção e os regimes penal e contraordenacional;
- Decreto-Lei n.º 207/2008, de 31 de julho — Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos;
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto — Aprova as 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 de abril — 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 errante; ´
- Decreto-Lei 113/2006 -Estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) nºs 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.

2 – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

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, o qual se encontra definido no quadro A 1.

A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto, e na última fase, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.

3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

CF=0,75PCTE+0,25AP

III

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicado, bem como aos candidatos em situação de revalorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e não tenham optado, por escrito, pela realização dos métodos prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP), serão aplicados como métodos a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

1 – AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) - Al. c) do nº 1 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos9, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes para o posto de trabalho a ocupar:

- A habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ);
- A formação profissional (FP);
- A experiência profissional (EP);
- A avaliação de desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula:

AC= (HAQ+FP+EP+AD):4

A avaliação dos diversos fatores do currículo realiza-se de acordo com os critérios abaixo definidos:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação

HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO (HAQ)	
Doutoramento	20 valores
Mestrado pré-Bolonha	19 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado	18 valores
Licenciatura pós – Bolonha	17 valores

b) Formação profissional

No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
Até 7 horas	0,5 valor
De 08 a 14 horas	1 valor
De 15 a 21 horas	1,5 valores
De 22 a 28 horas	2 valores
> 28 horas	3 valores

c) Experiência Profissional

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
Até 1 ano	09 valores
> 1 ano até 2 anos	10 valores
> 2 anos até 5 anos	12 valores
> 5 anos até 8 anos	14 valores
> 8 anos até 10 anos	16 valores
> 10 anos até 15 anos	18 valores
> 15 anos	20 valores

d) Avaliação de desempenho

No fator «Avaliação de Desempenho» **(AD)** são consideradas as menções qualitativas **(MQ)** atribuídas aos candidatos em cada período avaliativo, resultando a sua classificação da média aritmética simples da valoração atribuída a cada uma, nos seguintes termos:

AD= (MQ+MQ+MQ):3

A Avaliação de Desempenho (AD) a considerar é relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas aos postos de trabalho a ocupar.

À avaliação de desempenho são atribuídas as seguintes classificações:

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)	
Excelente	20 valores
Relevante	16 valores
Adequado	14 valores
Inadequado	8 valores
Sem avaliação	10 valores

Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.

2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) – al. d) do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019
A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.
A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada 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 é realizada por um técnico com formação adequada para o efeito, cuja designação será oportunamente solicitada pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

3 – CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - nº 2 do art.º 5º da Portaria nº 125-A/2019
A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

CF=0,75AC+0,25EAC

IV

CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO FINAL
A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:
a) Em função da valoração obtida na prova de conhecimentos;
b) Em função da valoração obtida na avaliação psicológica;
c) Em função da média final das habilitações académicas;
d) Em função da menor idade.

As deliberações foram tomadas por unanimidade.

O Júri,

Dr. Miguel Almeida