

Procedimento Concursal Comum em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, para Assistente Técnico no Apoio Serviço de Sanidade Pecuária, no Serviço de Sanidade Pecuária - Processo nº 40/ 02 – 04 (2020), Referência e)

ATA N.º 1 – ATA DE CRITÉRIOS

Processo Nº 40/ 02 – 04 (2020) – REF. e) – 1 (um) lugar na Carreira e Categoria de Assistente Técnico de Apoio à Sanidade Pecuária.

Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, na área da sanidade pecuária.

- **Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, na área da sanidade pecuária;**
- **Apoio às atividades no âmbito da segurança alimentar e bem-estar dos animais;**
- **Prestar todo o apoio na promoção das medidas adequadas à saúde e bem-estar animal e à higiene pública veterinária;**
- **Participar na boa gestão do canil municipal;**
- **Participar e prestar apoio às atividades de inspeção e controlo higio-sanitário;**

O serviço de apoio ao canil consta de:

- a) Limpeza diária do Centro de Recolha Oficial de Animais (CROA);
- b) Alimentação dos animais;
- c) Atendimento ao público no voluntariado diário;
- d) Atendimento público via telefone;
- e) Atendimento ao público via e-mail;
- f) Agendamento junto dos Centros de Atendimento Médico Veterinários (CAMVS) de todas as cirurgias de esterilização;
- g) Agendamento junto dos CAMVS de demais intervenções;
- h) Programa CED: receção da sinalização das colónias assilvestradas, preenchimento das fichas junto dos cuidadores, identificação e verificação das mesmas, agendamento das respetivas cirurgias, articulação com o cuidador para captura (com jejum prévio) dos animais da colónia, montagem das armadilhas, transporte aos CAMVS, transporte do CAMV para a colónia, devolução à colónia, formação dos cuidadores sobre as necessidades das colónias;
- i) Colaboração na patrulha gato;
- j) Colaboração no resgate de cães vadios ou errantes;
- k) Colaboração na medicação de todos os animais que entram no CROA, nomeadamente pós-operatórios e a todos os que entram pela primeira vez: desparasitação interna e externa, vacinação, etc;
- l) Colaboração na execução da campanha de vacinação antirrábica, de identificação eletrónica e despiste de outras zoonoses (em campanha nas localidades do concelho e todas as semanas do ano no canil municipal);
- m) Articulação com o aprovisionamento em todos os assuntos relacionados com a aquisição de produtos/serviços médico-veterinários;
- n) Encomenda e transporte das rações para os animais ao cuidado do CROA;
- o) Gestão de stocks.

Ao **segundo dia do mês de setembro do ano de dois mil e vinte**, reuniram-se nesta Cidade de Peniche e Edifício dos Paços do Concelho, reuniram a Dr.ª Nádia Alice Oliveira da Silva (Técnica Superior do Serviço de Segurança no Trabalho) que preside¹, a Dr.ª. Ana Isabel Silva Rapaz Ramos (Técnica Superior), e Dr.ª Margarida Isabel Marcelino Cândido (Técnica Superior) que constituem o Júri do Procedimento Concursal Comum em epígrafe, conforme o **despacho do Presidente da Câmara relativo à composição dos Júris datado de 29 de maio de 2020 e alterado a 22 de julho do mesmo ano**, a fim de estabelecer os parâmetros e os fatores de apreciação e ponderação dos métodos de seleção, sua grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada candidato(a).

Face ao disposto no **Despacho de Abertura datado de 13 de julho de 2020**, o Júri, por unanimidade, deliberou que: -----

Nível habilitacional exigido sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional: 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado conforme a alínea b), do n.º 1, do artigo 86.º, da Lei 35/ 2014, de 20 de junho.

Métodos de seleção obrigatórios: -----

Prova de conhecimentos (PC) -----

Avaliação Psicológica -----

O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao Procedimento Concursal. -

O segundo método será aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a **convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos**, conforme **despacho de abertura do Sr. Presidente, de 13 julho de 2020**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme o ponto 1 do artigo 7.º da Portaria 125-A/ 2019, de 30 de abril. -----

Prova de Conhecimentos (PC) – que 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. -----

As provas serão valoradas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo que será aplicada uma **Prova de Conhecimento Escrita (PCE)** que visa analisar os conhecimentos académicos e/ ou profissionais, bem como domínio que os candidatos detêm da legislação aplicável à atuação técnica. -----

A prova terá a duração de 90 minutos com 15 minutos de tolerância, tendo o mesmo caráter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. Será de realização individual, com consulta da legislação, a qual não poderá conter qualquer anotação. Consiste **na resolução de quinze perguntas**, com a seguinte grelha de cotação: -----

	Grupo I ²	Grupo II	Grupo III				Grupo IV		Correção Gramatical e Ortográfica no Geral	Total
			1	2	3	4	1	1		
N.º de questões	4	5	1	2	3	4	1	1	-	15
Valoração	3,20	4	1,90	1,90	1	1	4	2	1	20
Tipo de Questão	V/F	EM	D				DE		-	-

Em que:

V/F – Verdadeiro/ Falso

D – Questão Direta

¹ Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pelo 1º vogal efetivo.

² Os grupos podem ser organizados por outra ordem.

EM – Escolha Múltipla

DE – Questão de Desenvolvimento

Os temas sobre os quais versará esta prova serão os seguintes:

- Funcionamento Geral da Administração Pública e Local;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Trabalho em Funções Públicas;
- Código do Trabalho;
- Autarquias Locais;
- Avaliação de Desempenho;
- Proteção dos Animais;
- Centros de Recolha Oficial de Animais – CROA;
- Identificação dos animais de companhia;
- Deveres do titular do animal de companhia;
- Zoonoses de risco;
- Animais Perigosos e Potencialmente Perigosos;

Bibliografia ou Legislação Específica necessária à preparação da prova:

- Decreto n.º 13/93 de 13 de abril - Convenção Europeia para a proteção de animais de companhia;
- Decreto-Lei n.º 27/2016 de 23 de agosto – Centros de recolha oficial de animais (CROA);
- Lei n.º 69/2014 de 29 de agosto – Lei da criminalização dos maus tratos a animais de companhia;
- Decreto-Lei n.º 82/2019 de 27 de junho - A regulação da detenção dos animais de companhia constitui uma medida destinada a contrariar o abandono e as suas consequências para a saúde e segurança das pessoas e bem-estar dos animais;
- Decreto-Lei n.º 314/2003 de 17 de dezembro - aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ),
- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO EUROPEIA P/PROTECÇÃO ANIMAIS COMPANHIA (versão atualizada)
- Despacho n.º 1254/2020 de 18 de agosto - Definição das normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ);
- Decreto-Lei n.º 315/2009 de 29 de outubro - O presente diploma aprova o regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia;
- Portaria n.º 422/2004 de 24 de abril – LISTA de raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos

Legislação no Âmbito do Funcionamento **Geral** da Administração Pública e Local necessária à preparação da prova:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual;
 - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual;
 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua redação atual;

Nota: devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação, até à data da realização da prova de conhecimentos. -----

Para efeitos da garantia do anonimato, cada candidato retirará de um saco de tecido preto, um talão numerado. A prova será identificada apenas com o número atribuído ao candidato e assegurada a confidencialidade da correspondência entre este e a identidade do candidato até momento posterior à correção das provas, através de guarda na Seção de Recursos Humanos, em envelope fechado e lacrado na presença dos candidatos, dos elementos que permitem a verificação de tal correspondência. -----

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----

No recrutamento de candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondente a estes procedimentos, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondente a estes procedimentos, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento, para todos os lugares postos a concurso, são os seguintes, nos termos do n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/ 2014, de 20 de junho. -----

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos com maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: Habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho;-----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HAB + FP + 2EP + AD) / 5$$

Sendo que: -----

AC = Avaliação Curricular -----

HAB = Habilitação Académica -----

FP = Formação Profissional -----

EP = Experiência Profissional -----

AD = Avaliação do Desempenho -----

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 19 valores -----

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores -----

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

Sem ações de formação – 0 valores -----

Com ações de formação – em que: -----

Ações de formação de curta duração (> 7 horas e ≤ 30 horas) – 1 valor/ cada ação -----

Ações de formação de média duração (> 30 horas e ≤ 60 horas) – 2 valores/ cada ação -----

Ações de formação de longa duração (superior a 60 horas) – 4 valores/ cada ação -----

(só serão contabilizadas Ações com duração superior a 7 horas, exclusive) -----

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária diária ou total, e apenas mencione um período temporal considerar-se-ão as seguintes correspondências: -----

- 1 dia (até 7 horas) - 0 valor/ cada ação -----
- 2 ou mais dias (≥ 8 horas) – 1 valor/ cada ação -----

EP = Experiência Profissional na área: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----

Sem experiência profissional – 0 valores -----

Até 6 meses (1 dia até 180 dias) – 4 valores -----

Até um ano (181 dias até 365 dias) – 8 valores -----

Superior a um ano até 3 anos (366 dias até 1095 dias) – 12 valores -----

De 4 a 9 anos (1096 dias até 3285 dias) – 16 valores -----

De 10 a 15 anos (3286 dias até 5475 dias) – 18 valores -----

Superior a 15 anos (≥ a 5476 dias) – 20 valores -----

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

a) Lei n.º 10/ 2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/ 2004, de 14 de maio -----

Desempenho Insuficiente – 10 valores -----

Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2.9) – 12 valores -----

Desempenho Bom (3 a 3.39) – 15 valores -----

Desempenho Muito Bom (4 a 4.4) – 18 valores -----

Desempenho Excelente (4 a 5) – 20 valores -----

b) Lei n.º 66-B/ 2007, de 28 de dezembro -----

Desempenho Inadequado (1 a 1.999) – 10 valores -----

Desempenho Adequado (2 a 3.999) – 15 valores -----

Desempenho Relevante (4 a 5) – 20 valores -----

Para os efeitos do disposto na alínea c9 do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/ 2019, de 30 de abril, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 3 (a) ou 2 (b) correspondente a 15 (quinze) valores, conforme a legislação em vigor, aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

Para candidatos que nunca tenham sido avaliados pelo Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor na Administração Pública, a fórmula da Avaliação Curricular é a seguinte: $AC = (HAB + FP + 2EP) / 4$ ----

Só serão consideradas para efeitos do cálculo da formação profissional, da experiência profissional e da avaliação do desempenho, as declarações, quando devidamente comprovadas e certificadas. -----

Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será 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. -----

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são os seguintes: -----

- ▶ **Realização e orientação para resultados** -----
- ▶ **Orientação para o Serviço Público** -----
- ▶ **Adaptação e melhoria contínua** -----
- ▶ **Trabalho de equipa e cooperação** -----
- ▶ **Comunicação** -----
- ▶ **Relacionamento Interpessoal** -----
- ▶ **Otimização de Recursos** -----

A **ordenação final dos candidatos (OF)**: a classificação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo os métodos a aplicar: ----

$OF = (PC \times 70\%) + (AP \times 30\%)$ -----

Sendo que: -----

OF = Ordenação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

Ou -----

$OF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$ -----

Sendo que: -----

OF = Ordenação Final -----

AC = Avaliação Curricular -----

EAC = Entrevista Avaliação de Competências -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9, 50 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento. -----

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/ 2019, de 30 de abril. Verificando-se ainda a igualdade de valoração, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios: -----

- Experiência profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);
- Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas);--
- Habilitação literária adequada do candidato; -----
- Área de residência do candidato; -----
- Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. -----

Esta definição de critérios teve como referência o **Perfil de Competências** previamente elaborado (em anexo) -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelo Júri. -----

O Júri, -----

A Presidente do Júri,

Nádia Alcântara de S.

A Vogal efetiva,

Andreia Raposo

A Vogal efetiva,

Fernanda Pereira