

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, pelo período de um ano, eventualmente renovável, para o recrutamento do posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior – Licenciatura em Medicina Veterinária, para o Serviço de Proteção Animal – Serviço de Sanidade e Pecuária

Processo n.º 40/02-005/2022

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos vinte e dois dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas, reuniu via conferência telemática, o júri do procedimento concursal supracitado, na sequência da Deliberação n.º 200/2022, de 11 de março da Câmara Municipal que concede autorização para abertura e do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 09 de maio de 2022 que determina a abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, constituído por:

Presidente: João Pedro Lourenço Fialho de Almeida, Técnico Superior (Veterinário) da Câmara Municipal de Óbidos;-----

1.ª Vogal efetiva: Nádia Alice Oliveira da Silva, Chefe do Núcleo de Saúde Ocupacional e Gestão de Riscos, em regime de substituição;

2.ª vogal efetiva: Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos, Chefe do Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento, em regime de substituição.-----

Nos termos do Despacho do Senhor Presidente, supramencionado, em caso de ausência ou impedimento o Presidente do Júri será substituído pela 1.ª vogal efetiva.-----

A reunião do júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos:-----

1. Os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, nos termos do estabelecido nos artigos 17.º e 18.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação, doravante designada por LTFP;

2. Definição dos métodos de seleção, de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;-----

3. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;-----

4. Exclusão dos candidatos que não compareçam para aplicação de método de seleção.-----

Assim, o Presidente do Júri deu início à reunião.-----

1. Requisitos gerais e específicos:-----

1.1 Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber:-----

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;-----

b) Ter 18 anos de idade completos;-----

c) Não estar inibido para o exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;-----

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;-----

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.-----

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento e que, não se encontrando em mobilidade interna, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.-----

1.2 O **nível habilitacional** exigido para o presente procedimento concursal, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da LTFP conjugado com o anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do mesmo diploma, é a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta, conforme estabelecido na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.-----

Os candidatos devem ser detentores de licenciatura em Medicina Veterinária, nos termos da alínea h) do n.º 4 da Portaria.-----

1.3 **Requisito específico:** é, ainda, exigível o título profissional válido para o exercício da profissão de Medicina Veterinária, nomeadamente inscrição válida na Ordem dos Médicos Veterinários.-----

2. Definição dos métodos de seleção-----

2.1 Nos termos do disposto nos números 6 do artigo 36.º da LTFP e na alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação (doravante designada por Portaria), o **método de seleção obrigatório** a utilizar no presente procedimento concursal será a **Avaliação Curricular** e o **método de seleção facultativo** a utilizar será a **Entrevista Profissional de Seleção**.-----

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, que, no presente procedimento, é o que consta do Anexo 01 à presente ata, da qual faz parte integrante.-----

2.2 Conforme determinado no ponto 12.3 do Despacho de Abertura do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 09 de maio de 2022, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:-----

a) *O primeiro método obrigatório será aplicado à totalidade dos candidatos e o método seguinte apenas será aplicado aos candidatos aprovados na Avaliação Curricular, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos, por ordem decrescente de classificação, conforme o n.º 3 do artigo 7.º da Portaria.*-----

b) *Não será aplicado o segundo método de seleção aos candidatos que se consideram excluídos do primeiro método, nem o método de seleção facultativo aos candidatos excluídos no segundo método de seleção, caso seja aplicável.*-----

3. Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valorização final-----

3.1 A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e resultará da ponderação dos parâmetros abaixo descritos.-----

3.1.1 **Habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação superior, devidamente certificado pelas entidades competentes. Os critérios de seleção e as respetivas pontuações são os seguintes:-----

Habilitação	Pontuação
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado pós-Bolonha, em Medicina Veterinária	12 valores
Mestrado (pré-Bolonha) em de Medicina Veterinária	16 valores
Doutoramento em de Medicina Veterinária	20 valores

3.1.2 Formação profissional (FP), em que se considerarão as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado.-----

A formação profissional (FP) será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com as seguintes pontuações:-----

Sem formação profissional – 8 valores;-----

Formação profissional >0 horas e >150 horas – 15 valores;-----

Formação profissional ≥150 horas e <250 horas – 18 valores;-----

Formação profissional ≥250 horas – 20 valores.-----

O júri deliberou considerar apenas os certificados de ações de formação onde conste o número de horas e caso exista discrepância no documento comprovativo da conclusão da formação profissional entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último.-----

3.1.3 Experiência profissional (EP), em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.-----

A experiência profissional (EP) na área, considerada e ponderada sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:-----

Experiência profissional <1 ano – 10 valores;-----

Experiência profissional ≥1 ano e < 2 anos – 15 valores;-----

Experiência profissional ≥2 anos e < 3 anos – 18 valores;-----

Experiência profissional ≥ 3 anos – 20 valores.-----

3.1.4 Avaliação de Desempenho (AD), em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período (biénio) de desempenho de funções 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:-----

i.-----Desempenho Insuficiente (1 a 1,9) – 10 valores;

ii.-----Desempenho de Necessita Desenvolvimento (2 a 2,9) – 12 valores;

iii.-----Desempenho Bom (3 a 3,9) – 15 valores;

iv.-----Desempenho Muito Bom (4 a 4,4) – 18 valores;

v.-----Desempenho Excelente (4,5 a 5) – 20 valores.

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

i.-----Desempenho Inadequado (1 a 1,999) – 10 valores;

ii.-----Desempenho Adequado (2 a 3,999) – 15 valores;

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

Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, o júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos do *iii)* da alínea *a)* ou *ii)* da alínea *b)* correspondente a 15 (quinze) valores, do enunciado anteriormente, 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.-----

3.1.5 A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:-----

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

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:-----

$$AC = (HA + FP + 2EP)/4$$

Em que:-----

AC = Avaliação Curricular;-----

HA = Classificação no parâmetro Habilitação Académica;-----

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;-----

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;-----

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.-----

O júri deliberou que para cada candidato é realizada uma ficha de avaliação curricular (AC), como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (Anexo 02).-----

3.2 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com caráter eliminatório, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

Nos termos do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria a entrevista profissional de seleção 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.-----

A entrevista profissional de seleção terá a duração não superior a 30 minutos e a classificação será apurada através do cálculo da média aritmética simples, das classificações dos seguintes parâmetros a avaliar.-----

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA1 – Relevância da experiência profissional	Pondera a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo



	autónomo e na organização do trabalho em função dos prazos exigidos e das exigências de qualidade.
PA2 – Interesse e motivação profissionais	Pondera os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar a concurso.

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar / avaliar
PA3 – Relacionamento interpessoal	Avalia a capacidade de interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
PA4 – Sentido crítico	Avalia e pondera a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre as questões suscitadas.
PA5 – Iniciativa e Autonomia	Avalia e pondera a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Os parâmetros da entrevista são avaliados com os seguintes níveis de classificação:-----

PA1 – Relevância da experiência profissional:-----

4 valores – Revelou não deter experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

8 valores – Revelou deter reduzida experiência profissional com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

12 valores – Revelou deter experiência profissional de nível razoável com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

16 valores – Revelou deter experiência profissional de nível bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho;-----

20 valores – Revelou deter experiência profissional de nível muito bom com relevância para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.-----

PA2 – Interesse e motivação profissionais:-----

4 valores – Revelou insuficiente interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissionais para o desempenho da função;-----

20 valores – Revelou elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho da função.-----

PA3 – Relacionamento interpessoal:-----

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de relacionamento interpessoal;-----

8 valores – Manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal;-----

12 valores – Manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal;-----

16 valores – Manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal;-----

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal.-----

PA4 – Sentido crítico:-----

4 valores – Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;-----

8 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas limitadas e de nível reduzido atendendo o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

12 valores – Capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo o normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

16 valores – Capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que exigível ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar;-----

20 valores – Excelente capacidade de reflexão e crítica evidenciado elevada competência para o desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar.-----

PA5 – Iniciativa e autonomia:-----

4 valores – Manifestou insuficiente capacidade de iniciativa e autonomia;-----

8 valores – Manifestou pouca capacidade de iniciativa e autonomia;-----

12 valores – Manifestou razoável capacidade de iniciativa e autonomia;-----

16 valores – Manifestou boa capacidade de iniciativa e autonomia;-----

20 valores – Manifestou muito boa capacidade de iniciativa e autonomia.-----

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:-----

$$EPS = (PA1 + PA2 + PA3 + PA4 + PA5) / 5$$

O júri deliberou que para cada candidato é realizada uma ficha de entrevista profissional de seleção (EPS), como a que se anexa e que faz parte integrante da presente ata (Anexo 03).-----

3.3 Sistema de valoração final: a ordenação final dos candidatos que completem o presente procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$OF = (AC * 70\%) + (EPS * 30\%)$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados, valores centesimais.-----

Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.-----

4. Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, o júri deliberou que:-----

Caso subsista igualdade de valoração, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os 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; -----

e) Esgotados todos os critérios anteriores, na ordenação dos candidatos será utilizado o perfil de competências definido. -----

5. Exclusão dos candidatos: o júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que desistam da aplicação de método de seleção.-----

6. Notificações aos candidatos: delibera, ainda, o júri deste procedimento, que as notificações a enviar aos candidatos, competência prevista na alínea h) do n.º 2, do artigo 14.º da Portaria, sejam realizadas pelo Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento.-----

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

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida, foi aprovada e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes.-----

O Júri do Procedimento Concursal,



(João Pedro Lourenço Fialho de Almeida)



(Nádria Alice Oliveira da Silva)



(Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos)