

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o recrutamento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional – Apoio à Proteção Animal e Sanidade Pecuária – Serviço de Proteção Animal e Sanidade Pecuária

Processo n.º 40/02-002/2023

Ata n.º 01

Definição de critérios

Aos dois dias do mês de maio do ano dois mil e vinte e três, pelas catorze horas, reuniu via eletrónica, o júri do procedimento concursal supracitado, na sequência da Deliberação n.º 259/2023 de 17 de março da Câmara Municipal que concede autorização para abertura e do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 13 de abril de 2023, que determina a abertura e composição de júri do presente procedimento concursal, constituído por:

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

1.º Vogal efetivo: José António Carriço Lopez Rodrigues, Coordenador Municipal da Proteção Civil;

2.º Vogal efetivo: Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos, Chefe de Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento em regime de substituição;

Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pela 1.ª vogal efetiva, nos termos do disposto no n.º 8 do artigo 8.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, (doravante designada por Portaria) e do ponto 2.1 da Parte II do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal datado de 13 de abril de 2023.

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

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

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

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

Assim, considerando que:-----

Nos termos do estabelecido no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante designada LTFP), na atual redação, os candidatos deverão cumprir, rigorosamente e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, a saber:-----

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;-----

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

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;-----

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;-----

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.-----

Nos termos da alínea k) do n.º 3 do artigo n.º 11 da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que cumulativamente se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando

em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

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 e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º do mesmo diploma, é escolaridade obrigatória, de acordo com a data de nascimento dos candidatos, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.-----

1. Definição dos métodos de seleção-----

1.1. Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os seguintes:-----

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade) serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências**;-----
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, tenham afastado por declaração escrita os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**.-----

2. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º e com o n.º 1 do artigo 18.º da Portaria, um perfil de competências previamente definido para o posto de trabalho a ocupar, o qual consta do Anexo 01 à presente ata, fazendo parte integrante.-----

3. De acordo com o ponto 11.1 da Parte II do Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 13 de abril de 2023, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos:-----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório (**Avaliação Curricular ou Prova de conhecimentos**);-----
- b) Aplicação do segundo e seguintes métodos de seleção (**Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências**) apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;-----
- c) Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, de acordo com a alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

O Júri, ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente aos parâmetros de avaliação deliberou, o seguinte:-----

4. Definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final-----

4.1. A **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância dos candidatos, para os postos de trabalho a ocupar e resultará da ponderação dos parâmetros abaixo descritos:-----

Os parâmetros a considerar no método de Avaliação Curricular (AC) serão avaliados da seguinte forma:-----

4.1.1 Habilitação académica (HA) ou nível de qualificação devidamente certificados pelas entidades competentes. A valoração da Habilitação Académica será atribuída de acordo com o seguinte critério:-----

Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (escolaridade obrigatória de acordo com a data de nascimento) – 18 valores;-----

Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura – 20 valores. -----

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.---

4.1.2 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:-----

Formação profissional <7 horas – 4 valores;-----

Formação profissional ≥7 horas e <21 horas – 8 valores;-----

Formação profissional ≥21 horas e <90 horas – 12 valores;-----

Formação profissional ≥90 horas e <180 horas – 16 valores;-----

Formação profissional ≥180 horas e <280 horas – 18 valores;-----

Formação profissional ≥280 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.-----

4.1.3 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:-----

Sem experiência profissional – 0 valores;-----

Experiência profissional <1 ano – 4 Valores;-----

Experiência profissional ≥1 ano e <3 anos – 8 valores;-----

Experiência profissional ≥3 ano e <5 anos – 12 valores;-----

Experiência profissional ≥5 ano e <7 anos – 16 valores;-----

Experiência profissional ≥7 ano e <9 anos – 18 valores;-----

Experiência profissional ≥9 anos – 20 valores.-----

4.1.4 Avaliação do Desempenho (AD) em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período (biénio), em que o candidato cumpriu ou executou funções, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

a) 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 20.º da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de nos termos ii) 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. -----

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:-----

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular;-----

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;-----

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

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

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

5. 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. Este método de seleção terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá os 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido no Anexo 01 à presente ata e presença ou ausência das competências que integram aquele perfil. Nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

O modelo de guião da entrevista e a grelha de avaliação que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos a analisar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção. -----

5.1 As competências serão avaliadas da seguinte forma: -----

Detém um nível elevado da competência – 17 a 20 valores;-----

Detém um nível bom da competência – 13 a 16 valores;-----

Detém um nível suficiente da competência – 9 a 12 valores;-----

Detém um nível reduzido da competência – 5 a 8 valores;-----

Detém um nível insuficiente da competência – 0 a 4 valores.-----

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações das competências avaliadas.-----

6. A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.-----

6.1 A prova de conhecimentos revestirá natureza prática e de simulação, de realização individual, de tarefas práticas inerentes ao conteúdo funcional do presente procedimento concursal, e respetivo enquadramento organizacional, nomeadamente: preparação de equipamentos e utilização de equipamentos de proteção individual; doseamento de produtos químicos necessários no apoio da limpeza e desinfeção do espaço; interatividade com o canídeo e leitura de comportamento do mesmo; dosagem alimentar consoante estimativa de porte do canídeo; identificação de indícios de patologias clínicas mediante observação de fezes/urina/postura corporal e comportamento do canídeo.-----

A duração de cada prova de conhecimentos, de natureza prática e de simulação, será 30 minutos.-----

Os parâmetros de avaliação da prova de conhecimentos de natureza prática e de simulação são:-----

Parâmetro 1 (PA1) = Perceção e compreensão da tarefa;-----

Parâmetro 2 (PA2) = Qualidade da realização; -----

Parâmetro 3 (PA3) = Celeridade de execução;-----

Parâmetro 4 (PA4) = Grau de conhecimentos técnicos demonstrados.-----

Cada um dos parâmetros será avaliado, de 1 a 5 valores, da seguinte forma:-----

Elevado – 5,00 valores;-----

Bom – 4,00 valores;-----

Suficiente – 3,00 valores;-----

Reduzido – 2,00 valores;-----

Insuficiente – 1,00 valor.-----

A classificação da prova de conhecimentos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$PC = (PA1+PA2+PA3+PA4) / 4$$

A falta de comparência na prestação da prova equivale à exclusão do presente procedimento bem como para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores.-----

7. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que consta do Anexo 01 a esta ata, podendo comportar uma ou mais fases.-----

O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação o método de seleção.-----

Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria a Avaliação Psicológica será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos.-----

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, nos termos da alínea b) do nº4 do artigo 21.º da Portaria.-----

8. 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 de uma das seguintes fórmulas:

- a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):-----

$$OF = (AC*60\%) + (EAC*40\%)$$

- b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP):-----

$$OF = PC 100\% + AP=Apto$$

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

9. 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 no número 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios: -----

- a) Nível de escolaridade detida pelo candidato;-----
b) Experiência profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de anos);-----
c) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas).-----

10. 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. Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.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 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.-----

11. Notificações aos candidatos:-----

11.1 As notificações aos candidatos serão realizadas nos termos do artigo 6.º da Portaria e serão notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, incluindo os que tenham sido excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de seleção. -----

Para o efeito o júri delibera que estas notificações sejam realizadas pelo Núcleo de Formação, Recrutamento e Desenvolvimento. -----

11.2 **Audiência de interessados:** Para efeitos do determinado no n.º 4 do artigo 16.º e do artigo 25.º ambos da Portaria, os candidatos devem usar obrigatoriamente o Formulário de Audiência de Interessados, disponibilizado no site do Município de Peniche. -----

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,

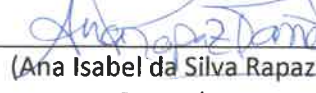
O Presidente,

O 1.º Vogal efetivo,

A 2.ª Vogal efetiva,


(João Pedro Lourenço Fialho de Almeida)


(José António Carriço Lopez Rodrigues)


(Ana Isabel da Silva Rapaz Ramos)