

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR– FISCALIZAÇÃO SANITÁRIA – MEDICINA VETERINÁRIA

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu no Largo do Município, em Gavião, o júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, constituído por Firmino Rodrigues Espadinha na qualidade de Presidente, Hugo Bettencourt Martins, na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Bruno Ricardo Raimundo Calado, na qualidade de 2º Vogal Efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

1. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36º da Lei de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

1.1. Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares de carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação

- Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório.

1.2. Para os restantes candidatos:

- Prova de conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método complementar.

1.3. Os métodos de seleção referidos no ponto 1.1 poderão ser afastados pelos candidatos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2., conforme previsto no n.º 3 do artigo 36º da LTFP;

2. Avaliação Curricular (AC): Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho 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 (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

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

Sendo que:

a) HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificações certificadas pelas entidades competentes;

- 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;
- 18 valores - habilitação de grau académico de Mestrado;
- 16 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.

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

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração igual ou superior a 200 horas;
- 15 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional com duração entre 100 e 199 horas;
- 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração menor que 100 horas;
- 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

c) EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- 20 Valores – superior a 10 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 18 Valores – até 8 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 16 Valores – até 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 14 Valores – até 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 12 valores – até 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 10 valores – sem experiência profissional.

d) AD = Avaliação de Desempenho: será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 3 períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- 20 valores – excelente;
- 16 valores – muito bom;
- 14 valores – bom;
- 10 valores – regular;
- 8 valores – inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

3. Entrevista da Avaliação de Competências (EAC): Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = [(a) + b) + c) + d + e) + f)] / 6$$

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Orientação para o Serviço Público;
- b) Análise Crítica e Resolução de Problemas;
- c) Iniciativa;
- d) Orientação para a Segurança;
- e) Orientação para a Mudança e Inovação;
- f) Tomada de Decisão.

4. Prova de conhecimentos (PC) – 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. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração de 90 minutos. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores.

Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo permitidas anotações.

4.1. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova;

4.2. Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas Teóricas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

Conteúdo de natureza geral:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro: Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual – Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual – Código dos Contratos Públicos;
- Regulamento n.º 927/2022, de 10 de outubro - Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais do Gavião.

Conteúdo de natureza específica:

- Lei n.º 8/2017, de 3 de março - Estabelece um estatuto jurídico dos animais;
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto - Estabelece medidas para a proteção e bem-estar animal, incluindo a proibição do abate de animais errantes e a promoção da esterilização;
- 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.
- Regulamento n.º 730/2021, de 5 de agosto - Código Deontológico Médico-Veterinário;
- Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro - Normas de proteção dos animais de companhia, envolvendo a DGAV e veterinários municipais;
- Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio - Princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal.

5. Avaliação Psicológica (AP) – prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases, têm carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria:

a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = 50\%AC + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

b) Para os restantes candidatos:

$$CF = 50\%PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

7. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

8. Dispensa de aplicação do segundo método, ou dos métodos seguintes, aos restantes candidatos que se considerem excluídos.

9. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11. O júri deliberou que deverá constar do aviso de abertura do concurso que apenas poderão ser admitidos, sob pena de exclusão, candidatos que estejam inscritos na respetiva ordem profissional.

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

O Júri do Procedimento

(Presidente)

(1º Vogal Efetivo)

(2º Vogal Efetivo)

