

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (MEDICINA VETERINÁRIA).

Aos vinte e nove dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e cinco, nos Paços do Concelho Séc. XXI, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho do Senhor Presidente, proferido aos vinte e quatro dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e cinco, constituído pelo Técnico Superior (Medicina Veterinária), do Município de Silves, Luís Sequeira de Sousa Bastos Aleixo, na qualidade de Presidente do Júri, pela Técnica Superior (Medicina Veterinária) Ana Raquel Ramos Tidy e pela Técnica Superior Susana Cristina Figueiras Rodrigues, reuniu com o intuito de decidir sobre as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, definir o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tendo o mesmo deliberado, por votação nominal e por unanimidade, o seguinte:

A - MÉTODOS DE SELEÇÃO

A1:

Aos candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou aos que, tendo vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Psicológica, Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular.

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.

A preparação e aplicação da avaliação psicológica será efetuada por uma entidade especializada externa e será avaliada através de menções classificativas de Apto e Não Apto.

b) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por: Grupo I – 6 questões de âmbito municipal geral (6 valores); Grupo II - 4 questões de componente técnica de escolha múltipla (8 valores) e Grupo III – 2 questões de componente técnica de desenvolvimento (6 valores), num total de 20 valores.

Programa da Prova de Conhecimentos:

Legislação de âmbito geral:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (a conjugar com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) ambas na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Código do Procedimento Administrativo - aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação.

Legislação /Regulamentos específicos:

- Decreto-Lei n.º 64/2000, de 22 de abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 155/2008 de 7 de agosto estabelece as normas mínimas relativas à proteção dos animais nas explorações pecuárias;
- Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro – estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia;
- Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho - Estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia;
- 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), e Estabelece as Regras Relativas à Posse e Detenção, Comércio, Exposição e Entrada em Território Nacional de Animais Suscetíveis à Raiva;
- Lei n.º 15/2018, de 27 de março - Possibilita a permanência de animais de companhia em estabelecimentos comerciais, sob condições específicas;
- Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto - Regula a compra e venda de animais de companhia em estabelecimentos comerciais e através da Internet;
- Lei n.º 8/2017, de 03 de março - Estabelece um estatuto jurídico dos animais, alterando o Código Civil;
- Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto - Procede à trigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, criminalizando os maus-tratos a animais de companhia, e à segunda alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zoófilas;



- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto - Aprova 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 errantes;
- Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril - Publica a lista das raças de cães potencialmente perigosos;
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro - Aprovação do Regulamento Geral do Ruído;
- Lei n.º 46/2013, de 4 de julho- República em anexo, o Decreto-lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro, que aprovou o regime jurídico da criação, reprodução de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia;
- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto - Aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva animal e de outras Zoonoses;
- Decreto-lei n.º 184/2009, de 11 de agosto - Estabelece o regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos centros de atendimento médico-veterinários e os respetivos requisitos quanto a instalações, organização e funcionamento;
- Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril -Higiene dos géneros alimentícios;
- Regulamento (CE) n.º 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril - Estabelece regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal;
- Decreto-lei n.º 207/2008, de 23 de outubro, que republica em anexo, o Decreto-Lei n.º 147/2006 - Aprova o Regulamento das condições higiénicas e técnicas a observar na distribuição e venda de carnes e seus produtos;
- Decreto-Lei n.º 33/2017, de 23 de março - Assegura a execução e garante o cumprimento das disposições do Regulamento (CE) n.º 1069/2009, que define as regras sanitárias relativas a subprodutos animais e produtos derivados não destinados ao consumo humano;
- Portaria n.º 74/2014, de 20 de março – Aplica-se ao fornecimento direto, pelo produtor, de pequenas quantidades de produtos primários ao consumidor final ou a estabelecimentos de comércio retalhista que abasteçam diretamente o consumidor final;

- Despacho n.º 294/2015, de 12 de janeiro- Define as condições para o fornecimento de carnes de aves de capoeira, lagomorfos e aves de caça de criação, exceto avestruzes, abatidas na exploração;

- Decreto-lei n.º 116/98, de 5 de maio. - Estrutura da carreira de médico veterinário municipal.

c) Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional.

Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 10\%) + (\text{EP} \times 30\%) + (\text{DC} \times 50\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

DC = Discussão curricular

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

a) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida - 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica - 20 valores.

b) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação, devidamente comprovadas, enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite de 20 valores.

- Ações de formação com duração até 14 horas - 0,5 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 14 e 35 horas - 1 valor cada;
- Ações de formação com duração entre 35 e 60 horas - 1,5 valores cada;
- Ações de formação com duração entre 60 e 100 horas - 2 valores cada;
- Ações de formação com duração superior a 100 horas - 2,5 valores cada.

c) A avaliação da experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional apenas o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado, nos seguintes termos:

Duração:

- Inferior a 1 ano - 8 valores;
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos - 12 valores;

- Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos - 14 valores;
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos - 16 valores;
- Igual ou superior a 15 anos - 20 valores.

Natureza:

- Sem identidade das funções relativamente ao conteúdo funcional - 8 valores;
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional - 12 valores;
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional - 16 valores;
- Funções de coordenação na área de medicina veterinária - 20 valores.

A classificação obtida no fator experiência profissional (EP) resultará da média aritmética das classificações atribuídas relativamente à duração e à natureza.

d) A discussão curricular (DC) serve para o candidato apresentar/defender o seu *curriculum vitae*, complementando a avaliação atribuída nos pontos anteriores.

A2:

Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público e que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. Os candidatos poderão, em substituição dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, optar pela realização dos métodos de seleção, Avaliação Psicológica, Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular.

a) Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, sendo para o efeito seguidos os critérios de apreciação e de ponderação descritos na alínea c) do ponto A1, exceto no que se refere à discussão curricular, que não será aplicada a estes candidatos. Nesses termos, a fórmula de classificação da Avaliação Curricular a aplicar a detentores de vínculo de emprego público será a seguinte:

$$\text{Avaliação curricular (AC)} = (\text{HA} \times 10\%) + (\text{FP} \times 30\%) + (\text{EP} \times 50\%) + (\text{AD} \times 10\%)$$

Sendo:

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho, em que:

Para a valoração da avaliação de desempenho (AD) serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os critérios a seguir indicados:

Desempenho adequado - 14 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelece que o Júri deve definir um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, será atribuída a valoração de 14 valores.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para os resultados;
- Negociação e influência;
- Organização, planeamento e gestão de projetos.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

O resultado final da entrevista de avaliação de competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

B - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos (OF) resultará da média aritmética dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados e será expressa na escala de 0 a 20 valores até às centésimas, de acordo com as fórmulas a seguir indicadas:

a) Para os candidatos referidos no ponto A1 a fórmula será:

$$OF = AP: \text{Apto/Não Apto}; (PC \times 60\%) + (AC \times 40\%);$$

b) Para os candidatos mencionados no ponto A2 a fórmula será:

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

Legenda: OF = Ordenação Final; AP = Avaliação Psicológica; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

C - ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO:

Os métodos de seleção são eliminatórios, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas ou obtenha um juízo de Não Apto na avaliação psicológica, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

2.º Residência na área do município.

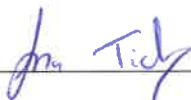
E, nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

O Presidente do Júri,



(Luís Sequeira de Sousa Bastos Aleixo)

A 1.ª Vogal Efetiva,



(Ana Raquel Ramos Tidy)

A 2.ª Vogal Efetiva,



(Susana Cristina Figueiras Rodrigues)

