



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in blue ink.

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - VETERINÁRIO

--- Aos trinta dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho do Município de Soure, o Júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de nove de dezembro do ano dois mil e dezanove, constituído pelas Senhoras: Maria José Oliveira Carvalhão, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente de Júri, Dina Teresa Cruz Loureiro, Médica Veterinária Municipal de Pombal e Dulce Helena Rocha Vieira, Chefe de Divisão, R/S, para definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade e determinar quais os métodos de seleção a utilizar assim como os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valorização final de cada método. -----

--- Considerando a caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, o Júri decidiu, por unanimidade, que deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos: -----

----- Análise da informação e sentido crítico – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; -----

----- Otimização de recursos – Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento; -----

----- Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa; -----

----- Orientação para o Serviço Público – Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão; -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

----- Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----

--- De acordo com o artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e o art. 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o art. 6.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, o Júri deliberou, por unanimidade, que os métodos a utilizar serão os seguintes: -----

----- a) **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção** para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; -----

----- b) **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção** para os restantes candidatos. -----

--- Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, fazendo expressamente essa opção por escrito no ponto 6 do Formulário Tipo de Candidaturas, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. -----

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas: -----

----- a) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção: -----

----- $CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 25\%)$ -----

----- b) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção: -----

----- $CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 25\%)$ -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

---- *Em que:* -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AP = Avaliação Psicológica; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

Prova de Conhecimentos - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. -----

Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, constituída por questões, exclusivamente, de escolha múltipla. A prova terá a duração de 1 hora com 15 minutos de tolerância, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. Este método será dividido em duas partes: -----

---- * I Parte - Cultura Geral; -----

--- * II Parte - No âmbito das atribuições das funções. -----

No âmbito das atribuições das funções, os candidatos serão avaliados sobre as seguintes matérias: --

* Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----

* Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação); -----

* Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação);

* Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação); -----

* Sistema de Avaliação e Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de Setembro); -----
- * 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; -----
 - * 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; -----
 - * 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; -----
 - * 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 zóofilas; -----
 - * 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 Outras Zoonoses; -----
 - * Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho - Aprova o novo regime de exercício da atividade pecuária e altera o Decreto-Lei n.º 202/2004, de 18 de agosto, e o Decreto-Lei n.º 142/2006, de 27 de julho; -----
 - * Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, alterado pela Lei n.º 46/2013, de 04 de julho, pela Lei n.º 110/2015, de 26 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho – No uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 82/2009, de 21 de Agosto, aprova o regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto 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, exposições e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva; -----
 - * Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 265/2007, de 24 de julho, pela Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro e pela Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto - Estabelece as normas legais tendentes a pôr em



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos; -----

* Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio - Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal; -----

* Regulamento (CE) n.º 178/2002, de 28 de janeiro – Normas gerais da legislação alimentar, procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios; -----

* Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril – Estabelece regras específicas de higiene dos géneros alimentícios; -----

* Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril – Estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal; -----

* Regulamento (CE) n.º 1069/2009, de 21 de outubro – Subprodutos de origem animal; -----

* Regulamento (CE) n.º 1169/2011, de 25 de outubro – Informação aos consumidores sobre géneros alimentícios; -----

* Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio – Procede à primeira alteração ao Sistema da Indústria Responsável, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto; -----

* Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2017, de 23 de agosto, e pela Lei n.º 15/2018, de 27 de março – Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração. -----

Avaliação Psicológica – Visa avaliar, através de técnica de natureza psicológicas, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. -----

A avaliação Psicológica é valorizada da seguinte forma: -----

----- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto; -----

----- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Avaliação Curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Este fator será classificado



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

[Handwritten signature]
D. L.

de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que, -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitações Académicas; -----

FP = Formação Profissional; -----

EP = Experiência Profissional; -----

AD = Avaliação do Desempenho. -----

HA = Habilitações Académicas (30%): -----

◆ Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

◆ Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores. -----

FP = Formação Profissional (30%): -----

◆ Cursos com duração inferior a 1 semana e até um mês – 1 valor; -----

◆ Cursos de duração superior a 1 mês – 2 valores. -----

Só serão contabilizados os cursos de formação adequados às funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

EP = Experiência Profissional (30%): -----

◆ Até 2 anos – 18 valores; -----

◆ Mais de 2 anos – 20 valores; -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

Avaliação de Desempenho (10%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos quatro anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials

atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----- 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; -----

----- 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

Entrevista de Avaliação de Competência – Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

Será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, é 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, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil. -----

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: -----

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

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

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

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

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

A classificação final da Entrevista da Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: -----

----- Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado; -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten signature and initials in blue ink.

----- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom; -----

----- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente; -----

----- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – nível Reduzido; -----

----- Inferior a 6 valores – nível Insuficiente. -----

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências será de 1 hora e 30 minutos. -----

Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

Terá em vista avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, mediante a ponderação de parâmetros adequados e será obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$\text{EPS} = \frac{a+b+c+d}{4}$$

a) Qualidade de Experiência Profissional – Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo das funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente concurso e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre. -----

b) Capacidade de Comunicação – Procurará medir a corrente do pensamento manifestada através da linguagem oral – seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio. -----

c) Motivações e Interesses – Procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, bem como a integração no meio sócio-profissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos. -----

d) Capacidade de Relacionamento Interpessoal – Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como o equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, assim como a natural integração sócio-profissional em ambiente de trabalho. -----



MUNICÍPIO DE SOURE
CÂMARA MUNICIPAL

Estes parâmetros de avaliação serão pontuados numa escala quantitativa, sendo o resultado final deste método de seleção obtido pelo somatório das pontuações resultantes da média aritmética dos valores atribuídos pelo Júri, nomeadamente: -----

Elevado – 20 valores; -----

Bom – 16 valores; -----

Suficiente – 12 valores; -----

Reduzido – 8 valores; -----

Insuficiente – 4 valores. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, bem como serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, a Senhora Presidente do Júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata. -----

A Presidente

A 1ª Vogal Efetiva

A 2ª Vogal Efetiva