

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

| Registo | Data da Informação | Processo |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Documento Interno n.º 19980 / 2020 | 10/11/2020 | 2020/250.10.101/12 |

ASSUNTO: Ata n.º 1 de reunião do júri - Procedimento concursal comum para contratação de 1 técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente – Gabinete Veterinário Municipal

Aos 10 dias do mês de Novembro de dois mil e vinte, pelas 09H30, reuniu o júri do procedimento concursal supra, constituído pela Chefe da Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente, Ana Filipa Dias Zorrinho, na qualidade de Presidente, o Técnico Superior do Gabinete Veterinário Municipal, Hugo Manuel Passos Barreto Viegas, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 03 de Novembro de 2020, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final. Assim, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de Junho, na sua redacção actual e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de selecção obrigatórios, referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e um método de selecção complementar:

Prova Oral de Conhecimentos – ponderação de 45%

Avaliação Psicológica – ponderação de 25%

Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30%

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de selecção:

Avaliação Curricular – ponderação de 40%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Prova Oral de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

Este método de selecção assume a forma oral, reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, incidindo sobre os conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

A prova oral de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

- . Código do Procedimento Administrativo;
- . Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- . Regulamento de Serviços do Município de Sines;
- . Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- . Gestão e Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública;
- . Princípios Gerais da Carreira de Médico Veterinário Municipal;
- . Saúde e Bem-estar Animal;
- . Segurança Alimentar.

Legislação:

- . Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 67.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º, artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º do Código do Procedimento Administrativo;
- . Artigos 1.º a 6.º e artigos 23.º a 62.º do Anexo I aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013 de 1 de novembro e n.º 50-A/2013, de 11 de novembro e alterada pelas Leis n.º 25/2015, de 30 de março, n.º 69/2015, de 16 de julho, n.º 7-A/2016, de 30 de março, n.º 42/2016, de 28 de dezembro e n.º 50/2018, de 16 de agosto;
- . Despacho 10145/2018, publicado no Diário da República n.º 210, 2.ª Série, de 31 de outubro de 2018;
- . Artigos 70.º a 76.º, 122.º a 143.º, 176.º a 193.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.º 79/2010 de 02 de setembro, n.º 82/2019 de 2 de setembro e n.º 2/2020 de 31 de março.
- . Artigos 1.º a 9.º e artigos 41.º a 89.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;
- . Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- . Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;
- . Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro, 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, Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro, pela Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Estabelece as normas legais tendentes a pôr em 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 314/2003, de 17 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ) e estabelece as

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva;

- . Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, alterado pelas Leis n.º 46/2013, de 4 de julho, n.º 110/2015, de 26 de agosto e Decreto – Lei n.º 82/2019 de 27 de junho - Regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia;
- . Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto - Proceda 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 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;
- . Regulamento (CE) n.º 178/2002, de 28 de janeiro, pelo alterado Regulamento (UE) n.º 2019/1381, de 6 de setembro, pelo Regulamento (UE) n.º 2019/1243, de 25 de julho, pelo Regulamento (UE) n.º 2017/228, de 2 de outubro, pelo Regulamento (EU) n.º 652/2014, de 27 de junho, pelo Regulamento (CE) n.º 596/2009, de 18 de julho, pelo Regulamento (CE) n.º 202/2008, de 5 de março, pelo Regulamento (CE) n.º 575/2006, de 8 de abril e Regulamento (CE) n.º 1642/2003, de 29 de setembro - Normas gerais da legislação alimentar, procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios;
- . Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 1162/2009, de 01 de dezembro, pelo Regulamento (CE) n.º 219/2009, de 31 de março e pelo Regulamento (CE) n.º 1019/2008, de 18 de outubro - Estabelece regras específicas de higiene dos géneros alimentícios;
- . Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril, alterado pelo regulamento (CE) n.º 219/2014, de 8 de março - Estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal;
- . Regulamento (CE) n.º 1069/2009, de 21 de outubro, pelo Regulamento (UE) n.º 2019/1009, de 25 de junho, pelo Regulamento (UE) n.º 2017/625, de 7 de abril, pelo Regulamento (UE) n.º 1385/2013, de 28 de dezembro e pela Diretiva (UE) n.º 2010/63/UE, de 20 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, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Proceda 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;
- . Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Competências dos órgãos municipais nos domínios da proteção da saúde animal e da segurança alimentar.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

Avaliação Psicológica (AP) - visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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. Esta prova será comportada por uma fase valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

Sendo:

HL – Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Para a valorização das Habilitações Literárias será adotado o seguinte critério:

- Escolaridade obrigatória legalmente exigida = 15 valores
- Escolaridade superior à legalmente exigida = 20 valores

FP – Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar.

Para valorização da Formação Profissional, será adotado o seguinte critério:

- Sem Formação = 5 valores
- Ações de Formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores
- Ações de Formação superiores a 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores

EP – Experiência Profissional: serão consideradas apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso:

- Sem Experiência Profissional = 5 valores
- Experiência Profissional inferior a 1 ano = 10 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores

- Experiência Profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores

- Experiência Profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores

2 = Ponderação

AD – Avaliação de Desempenho – é ponderada a média da avaliação de desempenho relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

Relevante – classificação obtida x 4

Adequado – classificação obtida x 4

Inadequado – classificação obtida x 4

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS) \text{ ou } OF = (40\%AC + 60\%EAC)$$

Sendo:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter, através de uma relação interpessoal, 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 perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

É excluído do procedimento, o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da mesma legislação.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 03 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal

baltazar