

**Procedimento concursal comum para provimento de 1 posto de trabalho de Técnico Superior em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado na carreira/categoria de Veterinário Municipal**

**Ata de definição de critérios de avaliação**

Aos oito dias do mês de abril, do ano de dois mil e vinte, por videoconferência, reuniu o júri designado para o efeito por despacho, em 3 de abril, emanado pela Sra. Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, com vista à definição dos critérios de avaliação para o referido procedimento.

Estiveram presentes os seguintes membros do júri:

Presidente — Manuel Augusto Dias Andrade, Diretor de Departamento

Vogal Efetivo – José Eduardo Mota Pinto Andrade, Médico-Veterinário, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

Vogal Efetivo – Rosalina Pais Loureiro, Técnica Superior

Nos termos do disposto no n.º 1 a 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, conjugado com o artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

**a) Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção.**

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; HA = Habilitações Académicas; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de Desempenho;

**Avaliação Curricular (AC)** — visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

a) Habilitações Académicas: Licenciatura em Medicina Veterinária.

Licenciatura pós Bolonha - 16 valores

Licenciatura pré Bolonha ou pós Bolonha com Mestrado - 18 valores

Doutoramento ou Mestrado pré Bolonha - 20 valores

### b) Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
>=3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

### c) Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 a 9 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 19 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,9 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,9 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,9 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,9 unidades de crédito	16 valores
Mais 16 unidades de crédito	20 valores

#### d) Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Este método de seleção é avaliado 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, conforme artigo 9º nº 5 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

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. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos.

**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. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre. É realizada pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos.

Este método de seleção é avaliado 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, conforme artigo 9º nº 5 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 9º nºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular, Entrevista de avaliação das competências e Entrevista profissional de seleção) podem, no formulário de candidatura, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção).

**b) Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho,** os métodos de seleção a aplicar são, nos termos do nº1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria 125-A/2019, os seguintes: prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção

**Prova de Conhecimentos (PC)**—visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 2h e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, conforme artigo 9º nº 2 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e versará sobre o seguinte programa:

**Legislação geral:**

Lei 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: artigos 17º a 24º, artigos 45º a 51º, artigos 70º a 76º, artigos 79º a 91º e artigos 126º a 135º;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Código de trabalho na sua redação atual - artigos 237.º a 257.º (Férias e faltas);

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo - artigos 3º a 19º;

Acordo Coletivo de Trabalho N.º 1/2009, de 28 de setembro;

Acordo Coletivo de Trabalho Nº 212/2016 publicado em DRE 2ª série Nº 40 de 26 de fevereiro;

Legislação específica:

Decreto-Lei n.º 116/98, de 05 de maio - Estabelece os princípios gerais da carreira de Médico-Veterinário Municipal;

Decreto-Lei n.º 81/2013 de 14 de junho - Novo Regime do Exercício da Atividade Pecuária (NREAP);

Decreto-Lei n.º 82/2019 de 27 de junho - Regras de identificação dos animais de companhia;

Decreto-Lei nº 9/2007 de 17 de janeiro - Aprovação do Regulamento Geral do Ruído;

Decreto-Lei n.º 38382 - Regulamento Geral das Edificações Urbanas - Capítulo VII - Alojamento de animais – do Artigo 115º ao Artigo 120.º

Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17/10, na versão republicada no Decreto-Lei n.º 260/2012, de 22/12, e alterada pela Lei n.º 95/2017, de 23/08 - Aplicação em Portugal da Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia;

Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17/12 - Plano Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses;

Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31/07, alterado pelo Decreto-Lei n.º 207/2008, de 23/10) - Regulamento das condições higiénicas e técnicas a observar na distribuição e venda de carnes e seus produtos;

Decreto-Lei n.º 184/2009 de 11/08, - Regime jurídico aplicável ao exercício das atividades dos Centros de Atendimento Médico-Veterinários;

Lei n.º 50/2018, de 16/08 - Lei-quadro das transferências de competências para as Autarquias Locais (artigos 24.º e 25.º);

Lei n.º 27/2016, de 23/08 - Criação de centros de recolha de animais e proibição de abate de animais errantes;

Portaria n.º 146/2017, de 26/04 - Regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes;


Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29/10, na versão republicada na Lei n.º 46/2013, de 04/07, e alterada pela Lei n.º 110/2015, de 26/08 - Regime jurídico da criação, reprodução e detenção animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia;

Portaria n.º 317/2015, de 30/09 - Regulamento da formação de detentores de cães perigosos e potencialmente perigosos;

Lei n.º 110/2015, de 26/08 - Quadro de penas acessórias aplicáveis aos crimes contra animais de companhia;

Lei n.º 125/2015, 03/09 - Código deontológico dos médicos veterinários;

Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27/08, alterado Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26/07 e Decreto-Lei n.º 152/2017, de 07/12 - Estabelece o regime da qualidade da água destinada ao consumo humano;



"Codex Alimentarius", Código de práticas internacionais recomendadas, princípios gerais de higiene alimentar;

Regulamento (CE) n.º 178/2002 - Determina os princípios e normas gerais da legislação alimentar, cria a Autoridade Europeia para a Segurança Alimentar;

Regulamento (CE) n.º 852/2004 - Estabelece regras gerais de higiene dos géneros alimentícios destinados aos operadores de empresas do setor alimentar;

Regulamento (CE) n.º 853/2004 - Regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal (inclui o pescado);

Regulamento (CE) nº 1663/2006 da Comissão de 6 de novembro de 2006, que estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal destinados ao consumo humano.

Regulamento (CE) n.º 2073/2005 - Critérios microbiológicos dos géneros alimentícios;

Regulamento (CE) n.º 1/2005 - Proteção dos animais durante o transporte;

Regulamento (CE) n.º 1069/2009, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro de 2009, que define as regras sanitárias relativas a subprodutos animais e produtos derivados não destinados ao consumo humano, adiante designado por Regulamento, bem como do respetivo regulamento de execução, Regulamento (UE) n.º 142/2011, da Comissão, de 25 de fevereiro de 2011.

Regulamento (UE) nº 576/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 12 de junho de 2013 - relativo à circulação sem caráter comercial de animais de companhia e que revoga o Regulamento (CE) nº 998/2003.

Regulamento (CE) nº 1099/2009 do Conselho de 24 de setembro de 2009, relativo à proteção dos animais no momento da occisão.

Deverá ser considerada a legislação atualizada até à data da publicitação na BEP. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos poderão consultar a legislação, desde que desprovida de anotações. Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

**Avaliação Psicológica (AP)** — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será realizada em fase única. Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme artigo 9º nº 3 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

**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. Irá considerar a aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função; capacidade de expressão e comunicação; sentido de responsabilidade e capacidade de relacionamento interpessoal; motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e as expectativas em relação ao lugar que concorre. É realizada pelo júri, com a duração máxima de 30 minutos, Este método de seleção é avaliado 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, sendo elaborada uma ficha individual.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme artigo 9º n.ºs 9 e 10 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri  
Manoel José da Costa  
Luiz Eduardo Neto  
Rosalina Pinheiro