

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior (Área de Produção Animal)

ATA N.º 1

Aos 8 dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, nos Paços do Município de Chamusca, pelas 11 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior (**Área de Produção Animal**), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Chamusca, autorizado por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 16 de janeiro de 2024.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado por unanimidade, o seguinte:

1 – De acordo com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro (doravante designada Portaria), que estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da referida Portaria, que determina quais os métodos de seleção facultativos, o júri optou pelos seguintes métodos de seleção:

1.1 – Métodos de seleção obrigatórios:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como ao recrutamento

de candidatos colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) para os restantes candidatos, aplicando-se, ainda, a estes candidatos, a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como método de seleção facultativo;

Nota: Os métodos de seleção obrigatórios 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 colocados em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, podem ser afastados pelos mesmos, através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;**

2 – A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas de todos os métodos de seleção aplicados, com valoração até às centésimas, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através das seguintes fórmulas:

2.1 – Fórmulas da classificação e ordenação final dos candidatos:

a) Para os candidatos que efetuem Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - **$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%)$** ;

b) Para os candidatos que efetuem Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - **$CF = (PC \times 70 \%) + (AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 30 \%)$** ;

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

2.2 – Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional na área de atividade, a experiência profissional na área de atividade e a avaliação de desempenho. Este método será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = (HA x 20 %) + (FP x 30 %) + (EP x 40 %) + (AD x 10 %) em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho;

a) HA = Habilitação Académica:

- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura (Licenciatura) - 20 valores;

b) FP = Formação profissional na área de atividade:

- Sem formação profissional - 0 valores;
- Com formação profissional de duração igual ou inferior a 35 horas - 10 valores;
- Com formação profissional de duração superior a 35 horas e igual ou inferior a 50 horas – 14 valores;
- Com formação profissional de duração superior a 50 horas e igual ou inferior a 100 horas – 18 valores;
- Com formação profissional de duração superior a 100 horas - 20 valores.

Nota: Serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função em causa. Serão valoradas as ações de formação frequentadas nos últimos 4 anos até à data de abertura do presente recrutamento e desde que se encontrem devidamente

comprovadas através de documento idóneo. Sempre que não seja feita referência ao número de horas, cada dia de formação corresponderá a 7 horas;

c) EP = Experiência Profissional na área de atividade:

- Sem experiência profissional - 0 valores;
- Com experiência profissional até 2 anos - 10 valores;
- Com experiência profissional superior a 2 anos e até 5 anos - 16 valores;
- Com experiência profissional superior a 5 anos e até 10 anos – 18 valores;
- Com experiência profissional superior a 10 anos - 20 valores;

d) AD = Avaliação Desempenho do Biénio anterior ao ano do procedimento:

- Desempenho com menção de excelente - 20 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) - 16 valores;
- Desempenho adequado (de 2 a 3,999) - 12 valores;
- Desempenho inadequado (de 1 a 1,999) - 8 valores;

Nota: Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho no biénio em causa, serão atribuídos 10 valores;

2.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:

- Orientação para o Serviço Público;
- Orientação para Resultados;
- Planeamento e Organização;
- Trabalho de Equipa e Cooperação;
- Tolerância à Pressão e Contrariedades

A “EAC” será 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.

Nota: As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências do Anexo I.

2.4 – Prova de Conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a prova será escrita, de natureza teórica e será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla de realização individual, efetuadas em suporte de papel, sendo valorada mediante a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Terá a duração máxima de 90 (noventa) minutos, com tolerância de 15 minutos, e versará sobre as seguintes matérias:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP);
- b) DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código de Procedimento Administrativo (na sua atual versão)
- c) Portaria nº 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 regulamentam o destino dos animais recolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controle de animais errantes;
- d) Decreto-Lei nº 20/2019, de 30 de janeiro – Competências dos órgãos municipais nos domínios da proteção e saúde alimentar;
- e) Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto – Regime Jurídico de Gestão do Arvoredo Municipal
- f) Regulamento (CE) N.º 1831/2003, de 12 de janeiro – Requisitos de higiene dos alimentos para animais
- g) Regulamento (CE) n.º 767/2009, de 13 de julho – Colocação no mercado e utilização de alimentos para animais (altera o Regulamento (CE) nº 1831/2003 e revoga as Diretivas 79/373/CEE do Conselho, 80/511/CEE da Comissão, 82/471/CEE do Conselho, 83/228/CEE do Conselho, 93/74/CEE do Conselho, 93/113/CE do Conselho e 96/25/CE do Conselho e a Decisão 2004/217/CE da Comissão)
- g) 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

Hek
9

Animais de Companhia (conformando-o com a disciplina da Lei n.º 9/2009, de 4 de março, e do Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, que transpuseram para a ordem jurídica interna as Diretivas n.ºs 2005/36/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, e 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro, relativa aos serviços no mercado interno, à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 142/2006, de 27 de julho, à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 79/2011, de 20 de junho)

Nota: Existe a possibilidade de consulta dos diplomas legais, desde que impressos e não anotados ou comentados, não sendo autorizada a utilização de telemóvel ou de quaisquer outros equipamentos eletrónicos, designadamente calculadora, tablet ou computadores.

2.5 – Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação é efetuada através das menções qualitativas de **APTO** e **NÃO APTO**, sem menção quantitativa.

Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que não compareça a qualquer um dos métodos de seleção. A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, tal como supra definido. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

3. – Em situação de igualdade de valoração aplicar-se-á o disposto no artigo 24º da Portaria.

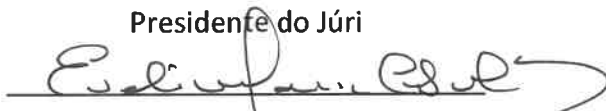
Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem:

- Candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- Candidato/a com habilitação literária superior;
- Candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências: Responsabilidade e Orientação para o Serviço Público.

4. – Em cumprimento do disposto no nº 1 do artigo 1º e do nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada eram 11.30 horas e de tudo para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

Presidente do Júri



Evelina Maria Ribeiro Arrabaça Cebola Gonçalves Mendes

Vogal efetivo



Helena Lúcia Amaro Petisca

Vogal Efetivo



José António Vilar de Jesus

ANEXO I

Perfil de Competências

1 – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, assumindo o seu papel na prossecução da missão do serviço público, responder com prontidão e contribuir para a melhoria contínua:

- a) Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses dos cidadãos e das entidades;
- b) Atua respeitando princípios éticos, deontológicos, jurídicos e metodológicos e os procedimentos que regulam a sua atividade e a da organização em que se enquadra,
- c) Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço;
- d) Responde com prontidão e disponibilidade às exigências da sua atividade profissional;
- e) Analisa criticamente processos e procedimentos tendo em vista a melhoria contínua do serviço público a prestar.

2 – ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS

Focar a ação em objetivos exigentes, agir com autonomia, recolher e analisar a informação de forma crítica, manter-se tecnicamente atualizado e garantir consistência na sua atuação:

- a) Compromete-se com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
- b) Demonstra autonomia, iniciativa e proatividade na prossecução dos objetivos, aceitando os desafios profissionais;
- c) Recolhe, analisa e organiza de forma crítica e pertinente, a informação necessária à realização da sua atividade;

- d) Fundamenta as suas ideias e propostas de decisão suportadas em dados relevantes e informação objetiva;
- e) Estuda os assuntos, prepara-se e atualiza-se técnica e cientificamente, nas áreas de conhecimento inerentes à sua intervenção, garantindo uma atuação consistente e rigorosa.

3 – PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO

Programar, organizar e controlar a sua atividade, definir objetivos, etapas e prazos, estabelecer prioridades e antecipar situações críticas e as resoluções possíveis:

- a) É sistemático na preparação atempada da sua atividade, estabelecendo etapas e prazos para a sua realização eficiente;
- b) Define prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior relevância para a prossecução dos objetivos estabelecidos;
- c) Gere adequadamente o seu tempo de trabalho cumprindo os prazos estipulados para as diferentes atividades;
- d) Reavalia frequentemente o plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias;
- e) Antecipa situações críticas e soluções, evitando prejuízo para os utilizadores dos serviços prestados.

4 – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho; tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa; partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. x Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

5 – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-

HS
F

se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão; perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional; gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais; aceita as críticas e contrariedades.