

Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional, área funcional - auxiliar de veterinária, para o Serviço Veterinário Municipal e Departamento de Ambiente e Parques Urbanos - Proc.49/2021

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS - 1

Aos vinte e dois dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente operacional, área funcional - auxiliar de veterinária, para o Serviço Veterinário Municipal e Departamento de Ambiente e Parques Urbanos, constituído pela Presidente, Ana Rita Alves Silva Mendes Diogo, pelo 1º Vogal efetivo, António Jorge Leitão Dias, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e pelo 2º Vogal efetivo, Miguel Marques Lemos Rodrigues, reunião que teve como objetivos fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

1.1 Para os candidatos com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado que cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são “**avaliação curricular**” e a “**Entrevista de avaliação de competências**”, exceto quando por escrito afastem estes métodos de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

1.2 Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “**prova de conhecimentos**” e “**avaliação psicológica**”.

1.3. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “**Entrevista Profissional de Seleção**”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

1.4 Aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual foram notificados.

2. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais bem como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nos seguinte termos.

2.1. O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2. O segundo método será aplicado a um conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, **na proporção de três (3) por cada posto de trabalho a concurso**, nos termos do disposto na alínea b) do nº 3 do artigo 7.º da Portaria.

2.3. Ficam dispensados de aplicação do segundo método os restantes candidatos, nos termos definidos nas alíneas c) e d) do nº 3º do artigo 7º da Portaria que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

2.4 Ao abrigo do disposto no nº9 do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, quando aplicável, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

3. Método de seleção obrigatórios:

3.1 Avaliação curricular - Com uma **ponderação de 40%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional e funções exercidas de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar.

A Avaliação curricular (AC), será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até as centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada.

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP \times 3) + (AD \times 2)]/7$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HL = habilitações literárias

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

AD = avaliação de desempenho

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão:

Habilitação literária (HL) Será ponderado a escolaridade ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Escolaridade mínima obrigatória consoante a data de nascimento – 20 valores

Habilitação literária superior ao exigido (data de nascimento) - 18 valores

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional.

Formação profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas a partir do ano de 2018, em especial as relacionadas com a área funcional dos postos de trabalho a ocupar.

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores
- 14 horas de formação / formador = 2 valores
- Acresce 2 valores por cada 14 horas de formação / formador, até ao limite de 20 valores

O júri deliberou por unanimidade considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dia, um dia de formação é equivalente a 7 horas, assim como meio-dia é o equivalente a 3 horas e 30 minutos. Não serão valoradas as ações de formação cuja duração não se encontre expressamente indicada.

Experiência profissional (EP) - terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração:

- Até um 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 20 valores;
- Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;
- Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;
- Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 14 valores;
- Mais de 7 anos e inferior ou igual a 10 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 12 valores;

- Superior a 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho – 8 valores.

Avaliação de desempenho (AD) – Devidamente comprovada, em que se pondera avaliação relativa ao último período não superior a três anos a que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos trabalho a ocupar, atribuindo-se a seguinte valoração:

Desempenho Inadequado – (1 a 1,999) – 0 valores

Desempenho adequado – (2 a 3,999) - 12 valores

Desempenho relevante – (4 a 5) - 15 valores

Desempenho excelente – (4 a 5) - 20 valores

Caso os candidatos, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar será considerado 12 valores.

Entrevista de avaliação de competências - Com uma **ponderação de 30%**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista de avaliação de competências 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, considerando para o efeito as seguintes competências.

- **Realização e orientação para resultados:** capacidade de para concretizar com eficiência e eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Conhecimentos e experiência:** capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades;
- **Adaptação e melhoria contínua:** avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, nos seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional;
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Cada uma das competências será avaliada de 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

3.2 Prova de conhecimentos teóricos (PCT)-Com uma **ponderação de 40%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e / ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A Prova de conhecimentos teóricos Conteúdo de natureza genérica e específica, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de realização individual, revestirá a forma escrita, efetuada em suporte de papel e terá a duração de 120 minutos, sendo constituída por escolha múltipla, verdadeiro e falso e questões de desenvolvimento, considerando-se a sua valoração até as centésimas.

Conhecimentos Gerais:

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual - Código do Trabalho;

Conhecimentos Específicos:

- Decreto-Lei 276/2001, de 17 de outubro, na sua atual redação - 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.

Durante a realização da Prova de conhecimentos teóricos (PCT), os candidatos poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados.

Os candidatos que compareçam à prova de conhecimentos teórica com atraso de 15 minutos relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção, considerando-se como motivo de exclusão a não comparência ao método.

A Prova de conhecimentos será composta por 2 grupos:

Grupo I - Composto por oito (8) questões de resposta fechada, de escolha múltipla e/ou resposta verdadeiro ou falso (conhecimentos gerais), devidamente fundamentada (indicação do diploma legal e artigo aplicável), com pontuação de 1 (um) valor cada uma:

- Responde de maneira correta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável – 1,00 valor;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal ou o(s) artigo(s) aplicável – 0,50 valores;
- Responde de maneira correta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal nem o(s) artigo(s) aplicável/ não indica o(s) diploma(s) legal e o(s) artigo(s) aplicável / não responde – 0,00 valores;

Grupo II - Composto por quatro (4) questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos), com pontuação de 3 (três) valores cada uma.

Nas respostas às questões de desenvolvimento será avaliada a capacidade de raciocínio, o conhecimento técnico demonstrado, a indicação do(s) diploma(s) legal e artigo(s) aplicável e o uso adequado da língua portuguesa, nos seguintes termos:

- Responde de maneira correta, fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o (s) artigo (s) aplicável – 3,00 valores;
- Responde de maneira correta, fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal ou o (s) artigo(s) aplicável – 2,00 valores;
- Responde de maneira correta, fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal nem o (s) artigo(s) aplicável – 1,00 valor;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, indica corretamente o(s) diploma(s) legal e o (s) artigo (s) aplicável – 1,00 valor;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal ou o (s) artigo(s) aplicável – 0,50 valores;
- Responde de maneira correta, não fundamenta, não indica corretamente o(s) diploma(s) legal, nem o (s) artigo(s) aplicável – 0,00 valores;
- Não responde ou responde erradamente – 0,00 valores.

Grelha classificativa:

GRUPO I								GRUPO II				TOTAL
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	20
1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	

Avaliação psicológica (AP) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação psicológica, será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será realizada numa única fase, sendo aplicáveis os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

4. Método de seleção facultativo:

4.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – Com uma ponderação de 30%, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado.

A entrevista profissional de seleção terá uma duração aproximada de 15 minutos e 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.

A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

a) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Demonstra elevado sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

16 Valores – Demonstra bom sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e ponderação, bom sentido de justiça, e zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando capacidades suficientes de análise e ponderação, razoável sentido de justiça e algum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando capacidades reduzidas de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça e pouco zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando não possuir capacidades de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça e nenhum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Visa avaliar a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstra um nível elevado de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra um nível bom de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se com alguma clareza e objetividade e razoável poder de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, exprimindo-se com pouca clareza e objetividade e reduzido poder de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se sem clareza e objetividade e insuficiente poder de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Visa avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato ao exercício de funções:

20 Valores – Revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa;

8 Valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa;

4 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa.

d) Motivação e interesse (MI) – Visa avaliar as atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte forma:

$$EPS = (SR + CC + EP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

5. A ordenação final dos candidatos que completem o respetivo procedimento, com aprovação a todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores em resultados da média aritmética ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

5.1 A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção avaliação de curricular e entrevista de avaliação de competências, obedecerá à seguinte formula

$$OF = AC * 40 \% + EAC * 30 \% + EPS * 30 \%$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação de curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

5.2. A ordenação final dos candidatos que realizaram os métodos de seleção prova de conhecimentos prática e avaliação psicológica, obedecerá à seguinte fórmula:

$$OF = PCT*40 \% + AP*30 \% + EPS*30$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PCT = Prova de conhecimentos teóricos

AP = Avaliação Psicológica

6. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

7. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º Portaria supracitada.

8. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral.

9. A lista unitária de ordenação final após homologação será afixada na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt - Recursos Humanos - Procedimentos Concurrais, Concursos e Comissões de Serviço e afixada no placard de informação de acesso à Direção Municipal de Gestão de Pessoal e Carreiras (Entrada do Edifício da CMVNG), sito na Rua Álvares Cabral, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação da sua publicação.

10. Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10.º, 22.º e 28.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

11. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt – *Informação - documentos municipais – requerimentos (544)*.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Ana Rita Alves Silva Mendes Diogo



António Jorge Leitão Dias



Miguel Marques Lemos Rodrigues