

**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 - tratador de animais, para o Departamento de Ambiente e Parques Urbanos (Serviço Veterinário Municipal e Setor Zootécnico do Parque Biológico) - Proc.50/2021**

### **ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITERIOS -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 – tratador de animais, 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 pela 2ª Vogal efetiva, Maria de Fátima Pinto da Costa, 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 seguintes 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 3 do artigo 7.º 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 n.º 9 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 comportem, quando aplicável, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos 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 complexidades 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 caraterizadora 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 caraterizadora dos postos de trabalho – 18 valores;
- Mais de 3 anos e inferior ou igual a 5 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora dos postos de trabalho – 16 valores;
- Mais de 5 anos e inferior ou igual a 7 em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caraterizadora 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.

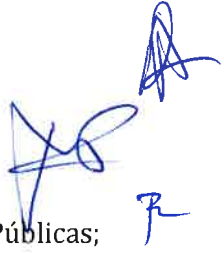
Cada uma das competências será avaliada de seguinte forma:

- 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 completarem 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](http://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](http://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](http://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



Maria de Fátima Pinto Costa