

Ata de Reunião

N.º Um

----- Aos dezasseis dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte cinco, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, para ocupação de **três postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, por tempo indeterminado, para o Serviço de Veterinária Municipal**, constituído por: Presidente – Alexandra Manuela Medeiros Afonso – Coordenadora do Serviço de Veterinária Municipal; Vogais Efetivos – Ana Filipa Duarte Gregório Neto, Técnica Superior no Serviço de Veterinária Municipal, que substituirá a Presidente nas suas faltas ou impedimentos e Raquel Ramos Gonçalves, Técnica Superior no Serviço de Veterinária Municipal, decorrendo a sessão no Serviço de Veterinária Municipal. -----

----- Aberta a sessão, o Júri deliberou, após a necessária discussão, definir e apurar os critérios a utilizar na seleção dos/as candidatos/as como segue: -----

----- De acordo com o n.º 3 e n.º 4 do artigo 30.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, **podem concorrer os/as trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público.** -----

Métodos de Seleção

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º e o artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, no que diz respeito aos métodos de seleção facultativos.

1. Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que:

- Não tenham vínculo de emprego público previamente constituído ou tendo esse vínculo, não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Serão os seguintes:

- Prova de Conhecimentos;
- Avaliação Psicológica.

• Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa;

É permitida a consulta dos diplomas, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos/às candidatos a sua atualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

A Prova de Conhecimentos, com carácter eliminatório, terá a forma escrita e de natureza teórica, com a duração de **90 minutos, com 15 minutos de tolerância**, versando sobre a aplicabilidade da legislação referente a:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual;
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na redação atual - Regulamento Geral do Ruído;
- Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio, na redação atual - Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;
- Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, na redação atual - Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica na redação atual;
- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto, na redação atual - Aprovação das normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e outras Zoonoses;
- Decreto-Lei n.º 82/2019 de 27 de junho, na redação atual - Sistema de Informação de Animais de Companhia;
- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, na redação atual - Aplicação da Convenção Europeia P/ Proteção Animais Companhia;
- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, na redação atual - Detenção de Animais Perigosos;
- Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto, na redação atual - Criminalizando os maus tratos a animais de companhia;
- Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na redação atual - Código Penal;
- Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, na redação atual - Lei Proteção aos Animais;
- Lei n.º 8/2017, de 3 de março, na redação atual - Estabelece um estatuto jurídico dos animais;
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto, na redação atual - Centros de Recolha Oficial de Animais;
- Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril, na redação atual - Rede Efetiva de Centros de Recolha Oficial de Animais de Companhia.

• **Avaliação Psicológica**

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método irá comportar uma fase, sendo que:

- Nesta fase serão aplicados testes para avaliação dos seguintes aspetos: Aptidões e Personalidade. Esta fase será valorada através apto/a e não apto/a.

2 - Os métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que:

- Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências.

• Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- a) Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular serão consideradas e ponderadas a habilitação académica de base e a formação, experiência profissional e a avaliação de desempenho obtida.

Este método de avaliação será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e critérios seguintes:

$$AC = 25\% HL + 15\% FP + 50\% EP + 10\% AD$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias
 FP = Formação Profissional
 EP = Experiência Profissional
 AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na avaliação de cada item são as abaixo indicadas:

➤ **Habilitações Literárias**

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

➤ **Formação Profissional** (até ao máximo de 20 valores)

Neste item serão apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente Procedimento Concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

Se a duração das ações for indicada em dias, será feita a conversão na proporção de sete horas por um dia completo.

Quando não indicada a duração da formação é considerada a duração mínima (< ou = a 12 horas).

- Cursos com duração < ou = a 12 horas: 1 valor;
- Cursos com duração > 12 horas e = ou < 30 horas: 2 valores;
- Cursos com duração > 30 horas: 3 valores.

➤ **Experiência Profissional**

Este item será avaliado da seguinte forma:

- Sem experiência profissional 10 valores

Com experiência profissional em áreas que não as exigidas no aviso:

- Até 4 anos 11 valores
 ➤ > 4 anos e = < 12 anos 12 valores
 ➤ > 12 anos 13 valores

Com experiência profissional adequada às funções inerentes ao lugar posto a concurso:

- Até 4 anos 16 valores
 ➤ > 4 anos e = < 12 anos 18 valores
 ➤ > 12 anos 20 valores

AL
P
P

Quando não é indicada a duração da experiência profissional é atribuída a cotação mínima.

➤ **Avaliação de Desempenho**

Relativamente aos/às candidatos/as com vínculo de emprego público prévio ao presente Procedimento Concursal ou equiparados que tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, na Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, de acordo com os seguintes critérios:

Ciclos avaliativos 2021/2022

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Relevante	16
Adequado	12
Inadequado	8

Ciclo avaliativo 2023/2024 e 2025

SIADAP (Menção Qualitativa)	Valoração
Excelente	20
Muito Bom	18
Bom	16
Regular	12
Inadequado	8

Quando o/a candidato/a não tiver avaliação de desempenho comprovada, não for sujeito à mesma em alguns dos anos e/ou tiver avaliação de acordo com outro diploma legal que não a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é atribuída a pontuação de 12 valores referente ao período em falta.

• **Entrevista de Avaliação de Competências**

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a.

Al.
P
P

Caracterização do Posto de Trabalho

Área: Serviço de Veterinária Municipal - Competências nas áreas da execução técnica, operacional, e administrativa de apoio às atividades legalmente adstritas ao Médico Veterinário Municipal; inspeção Higiêno Sanitária de animais, produtos de origem animal e estabelecimentos comerciais ou industriais onde se lide com estes produtos, apoio às brigadas da ASAE e gestão sanitária dos animais e doenças de origem animal no Município de Odivelas; Gestão do efetivo animal do CORACO e Gestão do Consultório Veterinário Interativo.

Conteúdo funcional:

- Elaborar pareceres, informações e documentação técnica de suporte à decisão, no âmbito das temáticas do Gabinete;
- Realizar consultas e cirurgias a animais de companhia;
- Cooperar em campanhas de saneamento e profilaxia, bem como em vistorias no âmbito da atuação do Gabinete;
- Supervisionar os processos de adoção dos animais;
- Colaborar com o Serviço de Proteção Civil e Fiscalização Municipal;
- Efetuar atendimento telefónico e presencial, prestando esclarecimentos de cariz técnico.

Competências Avaliadas:

- ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
Ética e valores • Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; Compromisso • Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; Conduta pessoal • Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
- ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
Foco nos resultados • Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; Otimização dos recursos • Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado; Qualidade • Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
- ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
Recolha e análise de informação • Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;

Interpretação e compreensão - Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; Resolução de problemas - Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
– INICIATIVA: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.
Prontidão - Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros; Autonomia - Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas; Facilitação - Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

Critérios:

A avaliação das competências centra-se na análise da informação fornecida pelos/as candidatos/as com o objetivo de identificar a presença dos comportamentos profissionais ancorados às competências em análise.

Apreciação qualitativa:

1.º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados;

2.º Atribuição da ponderação 0 (não demonstra) e 1 (demonstra) de acordo com os seguintes critérios:

Demonstra: Foi evidenciado o comportamento associado à competência.

Não Demonstra: Não foi evidenciado o comportamento associado à competência.

3.º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a grelha seguinte:

Grelha de Avaliação

Cada Competência será avaliada como segue:

Avaliação	Fundamentação	Classificação
0	Competência não demonstrada (Não evidenciou nenhum dos comportamentos associados à competência)	0,00
1	Competência demonstrada a nível Reduzido (Evidenciou 1 comportamento agregados à competência)	8,00
2	Competência demonstrada a nível Suficiente (Evidenciou 2 comportamentos agregados à competência)	14,00
3	Competência demonstrada a nível Bom (Todos os comportamentos agregados à competência foram demonstrados)	20,00

Apreciação quantitativa:

A classificação das 4 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média simples e expressa até às centésimas.

3 - Método facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de avaliação de competências é aplicada como método facultativo aos/às candidatos/as **descritos/as no ponto 1**, obedecendo aos critérios definidos no ponto anterior, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de função.

- Caráter eliminatório dos Métodos de seleção

Tendo em conta o número de candidatos/as que se perspectiva que venham a candidatar-se ao procedimento, os aludidos métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, o método de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular poderá ser aplicado a todos/as os/as candidatos/as, sendo a aplicação do segundo método, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos da referida Portaria.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto/a na Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

- Ordenação Final

- O ordenamento final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 1**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (70\%PC + 30\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

- O ordenamento final dos/as candidatos/as, pela aplicação dos métodos de seleção, **descritos no ponto 2**, será expresso de zero a vinte valores e efetuar-se-á pela aplicação da fórmula seguinte:

$$VF = (55\%AC + 45\%EAC)$$

em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----- Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri encerrou a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e aprovada por todos os membros do júri, vai ser assinada nos termos legais. -----

Presidente do Júri,

Alexandra Afonso

Vogais,

Luísa Gregório

Paula Paredes Gonçalves

