



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA  
CÂMARA MUNICIPAL

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL, NA ÁREA FUNCIONAL DE TRATADOR DE ANIMAIS, NO REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA EXERCER FUNÇÕES NO GABINETE DE VETERINÁRIA, INTEGRADO NO SERVIÇO MUNICIPAL DE PROTEÇÃO CIVIL, DEFESA DA FLORESTA E VETERINÁRIA**

**ATA N.º 1 DA REUNIÃO DO JÚRI**

**- DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO E PONDERAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO -**

No primeiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Grândola e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniram os senhores Erica Merca de Oliveira Rebelo – Técnica Superior na área de Medicina Veterinária (como Presidente do Júri), Rui Manuel Mestre Mateus – Técnico Superior na área da Proteção Civil e Cristina Maria Rita Campos – Dirigente da Divisão de Ambiente e Saneamento (ambos como vogais), os quais constituem o Júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, a fim de definir os parâmetros de avaliação e a ponderação dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

**O Júri do procedimento concursal assinala que:**

**1 - Os métodos de seleção a utilizar para os candidatos em geral são os seguintes:**

- Prova de conhecimentos (com carácter eliminatório);
- Avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

**1.1 - Prova de conhecimentos:**

A prova de conhecimentos, de realização individual e numa única fase, terá a duração máxima de 90 minutos, e visará avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova será constituída por questões de desenvolvimento e/ou questões de escolha múltipla e/ou de resposta direta e realizada em suporte de papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

Programa da prova e legislação/documentação a consultar:

**Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho** – Estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação dos Animais de Companhia. Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2019-122728695>

**Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro** - Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ). Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2003-118813641>

**Portaria 422/2004, de 24 de abril** – Determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos. Versão disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/422-2004-222996>

**Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro** – Regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia. Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-34511975>

*Handwritten signatures and marks in blue ink, including the number 1 and a stylized signature.*

**Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto** – Aprova medidas para a criação de uma Rede de Centros de Recolha Oficial de Animais e estabelece a proibição do abate de animais errantes como forma de controlo da população. Versão disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/27-2016-75170435>

**Portaria 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 regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes. Versão disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/146-2017-106926976>

Para a realização da prova de conhecimentos os candidatos deverão apresentar-se munidos da legislação e documentação constantes do programa acima indicado (unicamente em suporte de papel).

### **1.2 - Avaliação psicológica:**

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 psicológica é qualitativa e será valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, não tendo valoração na nota quantitativa final.

A avaliação psicológica será realizada por entidade especializada externa ou pela entidade pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, conforme o disposto no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

As competências consideradas essenciais para o exercício da função são as definidas no n.º 2.2 da presente ata.

Neste método de seleção existirão dois momentos de avaliação, a realizar em dias distintos, sendo que, no primeiro momento, será efetuada uma avaliação psicométrica (através de testes de reação e aptidão cognitiva e de questionários de personalidade/comportamental) e, no segundo momento, será realizada uma entrevista de avaliação psicológica, de carácter individual.

O segundo momento da avaliação psicológica só será aplicado aos candidatos que, no primeiro momento, sejam classificados com a menção de *Apto*.

Os resultados da aplicação deste método de seleção constarão de ficha individual de avaliação psicológica.

**1.3 - A valoração final dos métodos de seleção prova de conhecimentos (com carácter eliminatório) e avaliação psicológica (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:**

$$VF = (PC \times 100\% + AP = Apto)$$


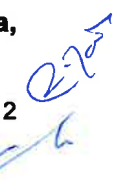
em que:

VF - Valoração Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica.

**2- Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa,**

 2 



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA  
CÂMARA MUNICIPAL

bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são os seguintes: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

**2.1 - Avaliação curricular:**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes:

- a) 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 o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Cada elemento será avaliado da seguinte forma:

**Habilitação Académica (HA) - graduação utilizada:**

- 4.º Ano – 10 valores;
- 5.º Ano – 11 valores;
- 6.º Ano – 12 valores;
- 7.º Ano – 13 valores;
- 8.º Ano – 14 valores;
- 9.º Ano – 15 valores;
- 10.º Ano – 16 valores;
- 11.º Ano – 17 valores;
- 12.º Ano – 18 valores;
- Superior ao 12.º Ano – 20 valores.

**Formação Profissional (FP), devidamente comprovada e relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função - graduação utilizada:**

- Formação inferior a 14 horas – 10 valores;
- Formação de 14 a 34 horas – 12 valores;
- Formação de 35 a 69 horas – 14 valores;
- Formação de 70 a 89 horas – 16 valores;
- Formação de 90 a 119 horas – 18 valores;
- Formação igual ou superior a 120 horas – 20 valores.

**Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas - graduação utilizada:**

- Experiência Profissional inferior a 1 ano - 10 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 e inferior a 2 anos - 12 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 2 e inferior a 3 anos - 14 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 e inferior a 4 anos - 15 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 4 e inferior a 5 anos - 16 valores;

- Experiência Profissional igual ou superior a 5 e inferior a 6 anos - 17 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 6 e inferior a 7 anos - 18 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 7 e inferior a 8 anos - 18,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 8 e inferior a 9 anos - 19 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 9 e inferior a 10 anos - 19,5 valores;
- Experiência Profissional igual ou superior a 10 anos - 20 valores.

**Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar – graduação utilizada:**

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) - 8 valores;
- Desempenho adequado (2 a 3,999) - 14 valores;
- Desempenho relevante (4 a 5) - 18 valores;
- Reconhecimento de desempenho excelente - 20 valores.

O Júri do procedimento concursal atribuirá a classificação de 10,00 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ou à totalidade dos ciclos avaliativos a considerar.

A classificação da Avaliação de Desempenho (AD) será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

**A valoração final da avaliação curricular resultará da média aritmética ponderada dos valores obtidos nos diferentes parâmetros de avaliação:**

$$A.C. = (H.A \times 20\% + F.P. \times 30\% + E.P. \times 40\% + A.D. \times 10\%)$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular;
- HA - Habilitação Académica;
- FP - Formação Profissional;
- EP - Experiência Profissional;
- AD - Avaliação do Desempenho.

**2.2 - Entrevista de avaliação de competências:**

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num 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. Para tal serão avaliadas as seguintes competências:

**Competências técnicas:**

**1. Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA  
CÂMARA MUNICIPAL

**2. Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

**3. Orientação para a Segurança:** Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

**Competências pessoais:**

**4. 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.

**5. Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

**Competência Conceptual ou Conhecimentos Específicos:**

**6. Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Nível Classificativo	N.º de competências em que os comportamentos associados estão presentes
20 - Elevado	Apresenta as 6 competências
16 - Bom	Apresenta 5 competências
12 - Suficiente	Apresenta 3 ou 4 competências
8 - Reduzido	Apresenta 1 ou 2 competências
4 - Insuficiente	Não apresenta competências

**2.3 - A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no n.º 2 da presente ata, avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), será obtida através da seguinte fórmula:**

$$VF = (AC \times 60\% + EAC \times 40\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

**3 - Critérios de Desempate:**

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:


- 1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;
- 2.º - Candidato de menor idade.

As deliberações foram tomadas por votação nominal e por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser lida e assinada por todos os seus membros.

O Júri

A Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Erica Merca de Oliveira Rebelo

O 1.º Vogal

  
\_\_\_\_\_  
Rui Manuel Mestre Mateus

A 2.ª Vogal

  
\_\_\_\_\_  
Cristina Maria Rita Campos