

**“PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE ATIVIDADE DE MEDICINA VETERINÁRIA”**

**ATA**

Aos vinte e sete dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, nesta cidade de Albufeira e no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, área de atividade de Medicina Veterinária, conforme despacho da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Cláudia Cristina Dias Guedelha, de 30 de maio de dois mil e vinte e três, estando presentes o Presidente do Júri, Paulo Alexandre Caetano Correia Pina, Técnico Superior, do Mapa de Pessoal do Município de Loulé, o 1.º vogal efetivo, Luís Sequeira de Sousa Bastos Aleixo, Técnico Superior, do Mapa de Pessoal do Município de Silves e a 2.ª vogal efetiva, Lucélia Marta Madureira Monteiro, Técnica Superior. -----

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, de acordo com o estabelecido no n.º 2 do artigo 9.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo o Júri nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

**PRIMEIRO - Métodos de Seleção:** -----

Nos termos artigo 17.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios.-----

**A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.-----

**B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica** – para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular. -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em B): -----

**1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)** – a qual visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Terá a forma escrita, revestindo a natureza teórica com duração de 60 minutos, com possibilidade de consulta de legislação, desde que não anotada, sendo a realização individual, incidindo sobre os seguintes temas:

Código do Procedimento Administrativo -----

Regime Jurídico das Autarquias Locais -----

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas -----

Gestão e Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública -----

Princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal -----

Saúde e bem-estar animal -----

Segurança Alimentar -----

Legislação a consultar:

Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 67.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º, artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; -----

Artigos 1.º a 6.º e artigos 23.º a 62.º do Anexo I aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013 de 1 de novembro e n.º 50-A/2013, de 11 de novembro e alterada pelas Leis n.º 25/2015, de 30 de março, n.º 69/2015, de 16 de julho, n.º 7-A/2016, de 30 de março, n.º 42/2016, de 28 de dezembro e n.º 50/2018, de 16 de agosto; -----

Artigos 70.º a 76.º, 122.º a 143.º, 176.º a 193.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro; -----

Artigos 1.º a 9.º e artigos 41.º a 89.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; -----

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; -----

Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal; -----

Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro, Decreto-Lei n.º 265/2007, de 24 de julho, pela Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro, Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro, pela Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - 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;

Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ) e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva; -----

Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, alterado pelas Leis n.º 46/2013, de 4 de julho, e n.º 110/2015, de 26 de agosto - Regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia; -----

Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto - Procede à trigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, criminalizando os maus tratos a animais de companhia, e à segunda alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zóofilas; -----

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; -----

Portaria n.º 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; -----

Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto - Aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses; -----

Regulamento (CE) n.º 178/2002, de 28 de janeiro - Normas gerais da legislação alimentar, procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios; -----

Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 218/2014, de 8 de março - Estabelece regras específicas de higiene dos géneros alimentícios; -----

Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril, alterado pelo regulamento (CE) n.º 219/2014, de 8 de março - Estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal; -----

Regulamento (CE) n.º 1069/2009, de 21 de outubro - Subprodutos de origem animal; -----

Regulamento (CE) n.º 1169/2011, de 25 de outubro - Informação aos consumidores sobre géneros alimentícios; -----

Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Procede à primeira alteração ao Sistema da Indústria Responsável, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto; -----

Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2017, de 23 de agosto, e pela Lei n.º 15/2018, de 27 de março - Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração; -----

Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Competências dos órgãos municipais nos domínios da proteção e saúde alimentar. -----

Será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas. -----

**2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)** - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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, e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

Será avaliada através da menção classificativa de “Apto” ou “Não Apto”, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Relativamente aos métodos de seleção referidos em A): -----

**3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, da formação realizada e tipo de funções exercidas.-----

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

- **A habilitação académica e profissional (HAP);** -----

- **A formação profissional (FP)**, relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; -----

- **A experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; -----

De acordo com a seguinte fórmula: -----

**AC= (HAP + FP+ 2EP)/4** -----

Em que:-----

AC = Avaliação Curricular

HAP = Habilitações Académicas e Profissionais

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

**Habilitações Académicas e Profissionais (HAP)** – Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: -----

Licenciatura.....18 valores

Mestrado.....19 valores

Doutoramento- .....20 valores

**Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro serão ponderadas as ações de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

- Sem ações de formação ou não relacionadas com a área de atividade – 10 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração até 24 horas – acresce 0,25 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 25 a 35 horas – acresce 0,5 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 36 e 89 horas – acresce 0,75 valores; -----
- Por cada ação de formação de duração entre 90 e 179 horas – acresce 1 valor; -----
- Por cada ação de formação de duração superior a 180 horas – acresce 1,25 valores; -----

Nas ações de formação onde apenas seja discriminada a duração em dias será atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação .....

Não serão valoradas as ações de formação onde a duração em horas ou dias não se encontre expressamente indicada.....

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores. -----

**Experiência Profissional (EP):** -----

Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. -----

Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas, de acordo com a seguinte fórmula:--

$EP = (AQT + 2AQL) / 3$ , -----

Em que:

AQT = Avaliação Quantitativa

AQL = Avaliação Qualitativa -----

**Avaliação Quantitativa (AQT)** -----

Sem experiência profissional ou inferior a 1 ano – 10 valores; -----

Experiência  $\geq$  a 1 ano e  $<$  a 4 anos – 12 valores; -----

Experiência  $\geq$  a 4 anos e  $<$  a 7 anos – 14 valores; -----

Experiência  $\geq$  a 7 anos e  $<$  a 10 anos – 16 valores; -----

Experiência  $\geq$  a 10 anos e  $<$  a 14 anos – 18 valores; -----

Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

**Avaliação Qualitativa (AQL)** apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho a preencher: -----

- Sem experiência de trabalho ou < 1 ano – 0 valores; -----
- Experiência ≥ a 1 ano e < a 4 anos – 12 valores; -----
- Experiência ≥ a 4 anos e < a 7 anos – 14 valores; -----
- Experiência ≥ a 7 anos e < a 10 anos – 16 valores; -----
- Experiência ≥ a 10 anos e < a 14 anos – 18 valores; -----
- Experiência superior a 14 anos – 20 valores. -----

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções. -----

Os candidatos são pontuados no fator “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 valores. Sendo apenas pontuada a experiência profissional devidamente comprovada.-----

**4. A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)** visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido são as seguintes:

- Conhecimentos especializados e experiência; -----
- Orientação para resultados; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----
- Planeamento e organização; -----
- Iniciativa e autonomia. -----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: -----

| Nível classificativo    | N.º de competências em que o comportamento associado esteve presente |
|-------------------------|--|
| <b>20 – Elevado</b>     | Nas 5 competências   |
| <b>16 – Bom</b>         | Em 4 competências  |
| <b>12 – Suficiente</b>  | Em 3 competências  |
| <b>8 – Reduzido</b>     | Em 2 competências  |
| <b>4 – Insuficiente</b> | 0 a 1 competência  |

**SEGUNDO – Valoração e Classificação Final** -----

A Ordenação Final (OF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula: -----

$$OF = PC \text{ ou } OF = (40AC + 60 EAC) / 100$$

Sendo: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. -----

**TERCEIRO – Critérios de Ordenação Preferencial** -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Mantendo-se a igualdade após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: ----

1.º Candidato(a) com maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas à carreira e área objeto do presente procedimento, devidamente comprovadas; -----

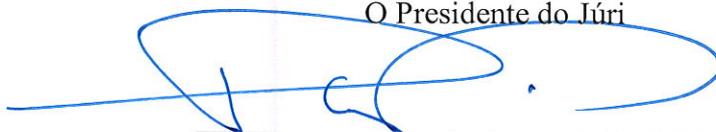
2.º Candidato(a) Residente no Concelho. -----

**QUARTO - Exclusão dos Métodos de Seleção:** -----

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato/a que não compareça a qualquer dos métodos de seleção, ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, obtido um juízo de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, ao abrigo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. -----

O Presidente do Júri



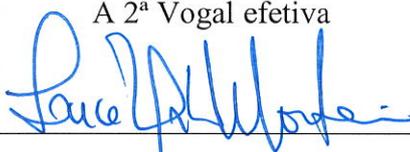
Paulo Alexandre Caetano Correia Pina, Técnico Superior  
Mapa de Pessoal do Município de Loulé

O 1º Vogal efetivo



Luís Sequeira de Sousa Bastos Aleixo, Técnico Superior  
Mapa de Pessoal do Município de Silves

A 2ª Vogal efetiva



Lucélia Marta Madureira Monteiro, Técnica Superior  
Mapa de Pessoal do Município de Albufeira