

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de um trabalhador para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (Médico Veterinário) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 - Aos dez dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas, no Edifício dos Paços do Município, reuniu o Júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, de 27 de julho, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (na sua atual redação), e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, encontrando-se presentes os seguintes membros efetivos:

Composição do Júri:

Presidente: Manuel da Conceição Paiva, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente;
Vogais Efetivos: Maria Elizabete Joaquim Teixeira Martins, Técnica Superior (Engenharia Mecânica) e Luís Manuel Rafael Silveirinha, Técnico Superior (Economia).

2 - A reunião teve por finalidade a definição dos documentos a apresentar pelos candidatos, a seleção dos temas a abordar nas provas de conhecimentos e fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada um dos métodos de seleção. O processo de recrutamento de trabalhadores tem por objetivo a ocupação das vagas a colocar a concurso, cuja referência, unidade orgânica, caracterização do posto de trabalho e habilitações literárias exigidas, a seguir se indicam:

N.º Postos de Trabalho / Gabinete de Veterinária e Saúde Pública	Caracterização dos Postos de Trabalho
1 Postos de Trabalho de Técnico Superior (Médico Veterinário) / Gabinete de Veterinária e Saúde Pública	Posto de Trabalho com conteúdo funcional inerente à categoria de Técnico Superior, conforme o Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Área de Trabalho: Atribuições, competências e atividades previstas no artigo 21.º do regulamento orgânico da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos. Nos termos constantes do Mapa de Pessoal em vigor: Desenvolve funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora informações, estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município.

2.1 - A descrição das funções referidas no quadro acima em caracterização dos Postos de Trabalho, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2.2 – Requisitos habilitacionais:

- Licenciatura ou grau académico superior, em Medicina Veterinária;
- Inscrição na Ordem dos Médicos Veterinários como membro efetivo.

2.3 - As candidaturas deverão ser formalizadas, durante o prazo de 10 (dez) dias úteis, após a publicitação do presente aviso, mediante preenchimento do formulário tipo disponível na Secção Recursos Humanos ou em www.cm-figueiredosvinhos.pt, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos, sob pena de exclusão.

As candidaturas podem ser entregues pessoalmente, durante o período normal de expediente, na Secção Recursos Humanos, na Praça do Município, 3260-408 Figueiró dos Vinhos; remetidas pelo correio, em carta registada, com aviso de receção, para o citado endereço, considerando-se, neste caso, tempestivamente

apresentado se tiver sido expedido até ao termo do prazo fixado, ou submetidas por via eletrónica para o endereço eletrónico recursos.humanos@cm-figueirodosvinhos.pt.

Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado o endereço eletrónico constante do formulário para efeitos de candidatura; e no caso de candidaturas em papel será privilegiado o correio eletrónico, ainda que possa ser utilizada a morada postal, caso de todo seja impossível ao candidato disponibilizar endereço eletrónico.

2.4 – O requerimento de admissão a concurso deverá ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- Curriculum Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso;
- Fotocópia do documento comprovativo da posse das habilitações literárias;
- Fotocópia do documento comprovativo da inscrição na Ordem dos Médicos Veterinários como membro efetivo;
- Fotocópia do documento comprovativo das ações de formação frequentadas onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo Júri do procedimento;
- Declaração em como possui a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Declaração em como cumpriu as leis de vacinação obrigatória.

2.5 - Para os candidatos que já detenham vínculo de emprego público prévio, são ainda exigidos os seguintes documentos:

- Declaração comprovativa emitida e autenticada pelo(s) serviço(s) de origem, que circunstancie:
 - A respetiva relação jurídica de emprego público;
 - Carreira e categoria em que se encontra integrado;
 - Atribuição, competência e atividade que se encontra a cumprir ou a executar, ou por último haja cumprido ou executado, caracterizadoras do inerente posto de trabalho, conforme descrito no respetivo Mapa de Pessoal;
 - Tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, no quadro de integração em carreira (conforme artigo n.º 1, do artigo 79.º, da LGTFP) e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho objeto do presente procedimento;
 - Avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, nos termos, designadamente, do n.º 7, do artigo 113.º, da LVCR, e ou do n.º 2, do artigo 30.º, do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, e ou eventual não atribuição, ainda, do referido ponto por cada ano não avaliado;
 - Posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, para efeitos do artigo 38.º, da LTFP, conjugado com o artigo 21.º, da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

2.6 – Nos termos do artigo 20.º, n.º 7, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (na sua atual redação), os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no número anterior desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

3 – Nos termos do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3.1 - Métodos de seleção a aplicar serão:

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como, ao recrutamento de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção serão: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1- Nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, os métodos acima mencionados podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, neste caso, os métodos previstos para os restantes candidatos e que se passam a enunciar de seguida.

2 – Os restantes candidatos realizarão os seguintes métodos de seleção:

Referência A, B e C: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

3.1.1- A valoração final (VF) dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, efetuada através da seguinte fórmula:

Para os candidatos referidos no ponto 10.1 do aviso de abertura:

$$VF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Para os candidatos referidos no ponto 10.3 do aviso de abertura:

$$VF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

3.1.2 – **Prova Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos terá natureza teórica, revestindo a forma escrita, será efetuada individualmente em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os temas e bibliografias abaixo discriminados:

Parte 1 – Conhecimentos Gerais:

– Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, aplicada às Autarquias Locais pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

- [Código de Conduta dos Trabalhadores e Colaboradores da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos](http://www.cm-figueirodosvinhos.pt), disponível no site oficial deste município, em www.cm-figueirodosvinhos.pt.

– Código do Procedimento Administrativo e Medidas de Modernização Administrativa: - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação.

– Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais: - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.

- Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Figueiró dos Vinhos e Organograma, publicado na II Série do Diário da República n.º 97, de 19 de maio de 2022, através do Aviso n.º 10111/2022, e disponível no site oficial deste município, em www.cm-figueirodosvinhos.pt.

Parte 2 – Conhecimentos Específicos:

- Decreto-lei n.º 116/98, de 5 de maio;
- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31 de julho, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 155/2008, de 7 de agosto;
- Decreto-Regulamentar n.º 31/2012, de 13 de março;
- Decreto-lei n.º 169/2012, de 1 de agosto;

- Decreto-lei n.º 81/2013, de 14 de junho, na sua atual redação;
- Decreto-lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação.

A Prova de Conhecimentos terá a duração de duas horas, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónico, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação/bibliografia em formato em papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos. Os resultados da prova de conhecimentos serão expressos numa escala 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

3.1.3 - **A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos mesmos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A aplicação deste método de seleção será efetuada por Técnico do Instituto de Emprego e Formação Profissional.

A Avaliação psicológica é valorada da seguinte fórmula:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*,
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado* (de 17 a 20 valores), *Bom* (de 13 a 16 valores), *Suficiente* (de 9 a 12 valores), *Reduzido* (de 5 a 8 valores) e *Insuficiente* (de 0 a 4 valores), aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3.1.4 - **A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Na Avaliação curricular (AC) serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, os seguintes parâmetros: - Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes; Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; Avaliação do Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, definindo o júri um valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

HA – Habilitação Académica – onde serão ponderadas as habilitações literárias reconhecidas e completas autonomamente, nos seguintes termos:

Licenciatura	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

FP – Formação Profissional – onde serão ponderadas as horas de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos três anos completos, nos seguintes termos:

Sem qualquer ação de formação ou frequência de ações de formação relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função	8 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 35 horas	13 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 36 horas e até 100 horas	15 valores

Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 101 horas e até 200 horas	17 valores
Ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, de duração superior a 201 horas	20 valores

No caso de, no documento comprovativo de frequência de formação não ser mencionada a carga horária, consideram-se 7 horas por cada dia de formação.

EP – Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, no quadro de integração em carreira, conforme o n.º 1 do artigo 79.º da LGTFP, nos seguintes termos:

Com menos de 1 ano completo de experiência	8 valores
Entre 2 e 4 anos completos de experiência	13 valores
Entre 5 e 10 anos completos de experiência	15 valores
Com mais de 10 anos completos de experiência	20 valores

AD = Avaliação de Desempenho – onde será considerada a média aritmética simples da classificação qualitativa obtida na avaliação do desempenho correspondente aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

No caso dos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam a avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a valoração correspondente à da classificação qualitativa de “Bom” ou “Adequado”.

Deve ainda, relativamente a este parâmetro, levar-se em consideração o seguinte:

- a) Se o candidato tiver sido avaliado de acordo com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação:
- Excelente – 20 valores
 - Relevante - 16 valores
 - Adequado / Sem avaliação - 13 valores
 - Inadequado: 8 valores.

A classificação final da Avaliação Curricular é calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

3.1.5 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências é 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.

3.1.6 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, comportando apenas uma fase, com a duração aproximada de 20 minutos, sendo considerados os seguintes parâmetros de avaliação:

- A) Capacidade de compreensão e expressão verbal
- B) Motivação profissional, Experiência profissional e grau de responsabilidades assumidas
- C) Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover
- D) Relacionamento interpessoal

A Entrevista Profissional de Seleção é 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, sendo o resultado final da mesma obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos termos da seguinte fórmula classificativa: $EPS = (A+B+C+D)/4$.

4 - Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções

ATA N.º 1

com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional. No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

5 – Considerando a faculdade prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

6 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

7 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada, nos termos do disposto no artigo 25.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na sede do Município de Figueiró dos Vinhos e no e disponibilizada no seu sítio da Internet, www.cm-figueirodosvinhos.pt.

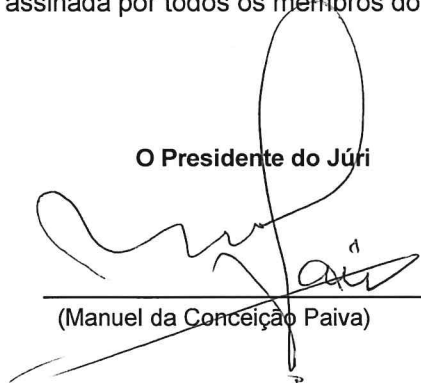
8 - De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas artigo 10.º do mesmo diploma, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir deverão ser feitas através do preenchimento do formulário disponível no site do Município de Figueiró dos Vinhos separador Autarquia / Recursos Humanos / Procedimentos Concursais / Formulário Audiência Prévia.

9 - As listas unitárias de ordenação final dos candidatos serão publicadas no Átrio dos Paços do Município, no site do Município (www.cm-figueirodosvinhos.pt), na II Série do Diário da República, bem como remetidas a cada concorrente por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri



(Manuel da Conceição Paiva)

O 1.º Vogal efetivo



(Maria Elizabeth Joaquim Teixeira Martins)

O 2.º Vogal efetivo



(Luís Manuel Rafael Silveirinha)