



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS
PARA A GESTÃO DO
CENTRO INTERMUNICIPAL
DE RECOLHA DE ANIMAIS ERRANTES
CIRAE

ATA N.º 1

----- Aos dez dias do mês de março do ano dois mil e vinte dois, no edifício dos Paços de Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um técnico superior, na área académica Enfermagem Veterinária, designado por despacho do Presidente do Conselho Diretivo da Associação de Municípios para a Gestão do Centro Intermunicipal de Recolha de Animais Errantes – CIRAE de 08/03/2022, constituído pelos seguintes elementos: Célia Regina Cardoso, Chefe da Divisão de Obras, Planeamento Urbano, Ambiente e Cadastro do Município de Proença-a-Nova, Anabela da Silva Lopes, Dirigente da Unidade Jurídica do Município de Proença-a-Nova que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sandra Sofia Santos Leal Tavares, Dirigente da Unidade de Recursos Humanos do Município de Proença-a-Nova, vogal suplente, a fim de proceder à definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção estabelecer os métodos de seleção do mesmo, nos termos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

-----Aberta a presente reunião às dez horas, o Júri, deliberou, por unanimidade, o seguinte:-----

-----**1. Os Métodos de Seleção a utilizar serão:**-----

-----a) **Provas de conhecimentos**, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.-----

-----A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica específica, com consulta de legislação não anotada, efetuada em suporte papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões, terá a duração até 90 minutos. A prova de conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.-----

-----Legislação geral:-----

-----Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Medidas de Modernização Administrativa, na sua redação atual; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua redação atual; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro-Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual.-----

-----Legislação e/ou bibliografia específica:-----

Decreto-Lei n.º 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; 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.-----



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS
PARA A GESTÃO DO
CENTRO INTERMUNICIPAL
DE RECOLMA DE ANIMAIS ERRANTES
CIRAE

-----**b) Avaliação psicológica** destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica será valorada 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 seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20,00 valores; Bom – 16,00 valores; Suficiente – 12,00 valores; Reduzido – 8,00 valores e Insuficiente – 4,00 valores.-----

-----**c) Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e insuficiente – 4 valores.-----

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

-----**OF = PC (40%) + AP (30%) + EPS (30%)**-----

-----Em que:-----

-----OF – Ordenação Final-----

-----PC – Prova de Conhecimentos-----

-----AP – Avaliação Psicológica-----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)-----

-----**1.1. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:-----

-----**a) Avaliação curricular**, visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.-----

-----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 nos seguintes parâmetros:-----

-----HAB – Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:-----

-----Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;-----



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS
PARA A GESTÃO DO
CENTRO INTERMUNICIPAL
DE RECOLHA DE ANIMAIS ERRANTES
CIRAE

- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores. -----
- Formação profissional:-----
- O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:-----
- Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;-----
- De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;-----
- De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;-----
- De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;-----
- De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;-----
- Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.-----
- As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

-----Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização da mesma. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas e cada semana a 5 dias.-----

-----Experiência Profissional (EP), onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:-----

- Menos de um ano – 8 valores;-----
- Entre um e dois anos – 10 valores;-----
- Entre três e quatro anos – 12 valores;-----
- Entre cinco e seis anos – 14 valores;-----
- Entre sete e oito anos – 16 valores;-----
- Entre nove e dez anos – 18 valores;-----
- Mais de dez anos – 20 valores.-----

-----No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.-----

-----Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.-----

-----Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:-----

- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;-----



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS
PARA A GESTÃO DO
CENTRO INTERMUNICIPAL
DE RECOLHA DE ANIMAIS ERRANTES
CIRAE

-----4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores; -----
-----3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores; -----
-----1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. -----

-----Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

-----Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma: -----

-----AC = HAB (15%) + FP(30%) + EP(30%) + AD(25%) -----

em que: -----

-----AC = Avaliação Curricular -----

-----HAB = Habilitação Académica -----

-----FP = Formação Profissional -----

-----EP = Experiência Profissional -----

-----AD = Avaliação de Desempenho -----

-----**b) Entrevista de Avaliação de Competências** – Visa obter através de uma relação interpessoal, 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 e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. -----

-----**c) Entrevista Profissional de Seleção** – Terá a duração aproximada de 20 minutos e visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. -----

-----A Entrevista Profissional é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores. -----

-----O resultado final da entrevista profissional é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

-----Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----**OF = AC (40%) + EAC (30%) + EPS (30%)** -----

Em que: -----

-----OF – Ordenação Final -----

-----AC – Avaliação Curricular -----

-----EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

-----EPS – Entrevista Profissional de Seleção (método complementar) -----

-----Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato que esteja a desempenhar funções em posto



ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS
PARA A GESTÃO DO
CENTRO INTERMUNICIPAL
DE RECOLHA DE ANIMAIS ERRANTES
CIRAE

de trabalho idêntico ou equiparado(a); candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior. -----

----- Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Sr.ª Presidente do Júri a presente reunião e para constar e para os devidos efeitos, se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada. -----

O Júri,

Helia Regina Cardoso
Isabela de Fátima Lira
Sandra Leal Lamas