



- Procedimento Concursal Comum
- CTFP – Tempo Indeterminado
- Ref.º C – UM Técnico Superior (Enfermagem Veterinária)

ATA NÚMERO UM. REUNIÃO DO JÚRI.

----- No dia vinte e dois do mês de maio do ano dois mil e vinte e quatro, às onze horas e trinta minutos, na sala de apoio ao Salão Nobre, nos Paços do Município de Resende, reuniu o Júri do concurso em título, nomeado por Despacho PCM n.º 8/2024, de 10 de abril, constituído por: Presidente: Filipe da Costa Silva (Diretor do Hospital Veterinário da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro – Vila Real) e Vogais: Bruno Daniel Ferreira de Almeida Pinto (Técnico Superior – Município de Resende) e Hélder José Pereira dos Santos (Chefe de Divisão Municipal – Município de Lamego). Todos os membros do júri são trabalhadores em funções públicas, nos termos do n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante Portaria 233/2022). -----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, o primeiro vogal foi escolhido pelos pares para secretariar este órgão colegial administrativo, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º do CPA. -----

----- Em seguida, atento o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º da Portaria 233/2022, que define a esfera jurídica de atuação e competências do Júri, reúne este órgão colegial administrativo com a seguinte

ORDEM DE TRABALHOS

PONTO 1 – Métodos de Seleção. Definir, ponderar e valorar os parâmetros de avaliação de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar. -----

PONTO 2 – Classificação Final. Definir a grelha de classificação final. -----

O Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

PONTO 1 – Métodos de Seleção. -----

1.1. Obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

1.1.1. No recrutamento de candidatos que 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, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----



1.1.2. Os métodos referidos no ponto 1.1.1. podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (PC e AP). -----

1.2. Prova de Conhecimentos (PC): De caráter obrigatório, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, este método de seleção 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. A prova terá natureza teórica, revestindo a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, podendo ser consultada a legislação simples, não anotada e apenas dos diplomas indicados no ponto 1.2.1. da presente ata. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos. -----

1.2.1. Conteúdos Programáticos da PC: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (versão atualizada); Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (versão atualizada); Capítulo II da Parte I do Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (versão atualizada); Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (versão atualizada); Medidas de Modernização Administrativa, aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril (versão atualizada); Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), estabelecido no Título IV da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (versão atualizada); Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Resende (Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços do Município de Resende) – Despacho n.º 906/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série – N.º 16 – 23 de janeiro de 2018 (versão atualizada); Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro (versão atualizada) – Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ); Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro (versão atualizada) – Aplicação da convenção europeia para proteção dos animais de companhia; Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro (versão atualizada) – Regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia; 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; Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho (versão atualizada) – Estabelece as regras de identificação dos animais de companhia.

1.3. Avaliação Psicológica (AP): De caráter obrigatório, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, este método de seleção 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. Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da Avaliação Psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, conforme estipulado nas



[Handwritten signatures]

alíneas i) e ii) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022. A Avaliação Psicológica será valorada através das menções classificativas de "Apto" ou "Não Apto"; sem qualquer menção quantitativa. ---

1.4. Avaliação Curricular (AC): De acordo com a alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, este método de seleção incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Este método de seleção tem por objetivo analisar a qualificação dos candidatos, com base num exame minucioso do respetivo *Curriculum Vitae*, tendo por parâmetros de avaliação a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), com o seguinte sistema de valoração: $AC = (HA * 30\% + FP * 25\% + EP * 30\% + AD * 15\%)$. A aplicação deste método de seleção, realizada pelo júri, não exige a presença dos candidatos. -----

1.4.1. Parâmetros de Avaliação: -----

1.4.1.1. Habilitação Académica (HA). Nível ou grau de «educação escolar» que o candidato concluiu ou para o qual obteve equivalência, conferente de certificado e/ou diploma. A «educação escolar» comporta o Ensino Básico, o Ensino Secundário e o Ensino Superior, nos termos do n.º 3 do artigo 4.º da Lei de Bases do Sistema Educativo. O mestrado integrado (na área ora exigida) será valorado nos mesmos moldes da licenciatura, quando seja essa a habilitação académica detida pelo candidato. -----

HABILITAÇÃO	LICENCIATURA EM ENFERMAGEM VETERINÁRIA [CNAEF 640]										
MÉDIA FINAL*	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
PONDERAÇÃO	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

* Média final arredondada às unidades. -----

1.4.1.2. Formação Profissional (FP). Neste parâmetro de avaliação são tidas em conta apenas as ações de formação comprovadas, designadamente por reprodução – autenticada ou simples – do certificado de formação ou de outro comprovativo de formação idóneo, diretamente relacionadas com as exigências e/ou competências necessárias para o exercício da função de Técnico Superior – Enfermagem Veterinária. O conceito de «Formação Profissional» é o constante do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita nos seguintes moldes: -----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	0 HORAS	1 – 10 HORAS	11 – 30 HORAS	31 – 50 HORAS	51 – 70 HORAS	71 – 100 HORAS	> 100 HORAS
PONDERAÇÃO	0	10	12	14	16	18	20

1.4.1.3. Experiência Profissional (EP). É considerada e ponderada a experiência profissional, devidamente comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. A unidade de tempo considerada é o ano civil completo, nos termos do artigo 279.º do Código Civil. A valoração deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte forma: -----



EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	SEM EXPERIÊNCIA	ATÉ 90 DIAS	91 DIAS – ATÉ 180 DIAS	181 DIAS – ATÉ 1 ANO	> 1 ANO – ATÉ 3 ANOS	> 3 ANOS – ATÉ 6 ANOS	> 6 ANOS
PONDERAÇÃO	0	10	12	14	16	18	20

1.4.1.4. Avaliação do Desempenho (AD). É considerada a avaliação bienal do desempenho do último período ordinário do SIADAP 3, quando o candidato tenha cumprido ou executado na Administração Pública atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho no período a considerar, é atribuído um valor positivo, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte forma: -----

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	NÃO ATRIBUÍDA	INADEQUADO *	ADEQUADO	RELEVANTE
	(por razões não imputáveis ao trabalhador público ou por falta de vínculo de emprego público)			
PONDERAÇÃO	16	0	16	20

* Vale também para a situação de NÃO ATRIBUÍDA (por razões imputáveis ao trabalhador público). -----

1.4.2. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria 233/2022. -----

1.5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): De acordo com a alínea b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, este método de seleção incide sobre as competências exigíveis ao exercício da função, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências, a realizar pelo júri, tem a duração máxima de 20 minutos. -----

1.5.1. Perfil de competências a avaliar: Da lista de competências aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, no anexo VI, conjugado com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º, foram escolhidas as seguintes competências: -----

- A) Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). 2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. 3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos. 4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- B) Orientação para o Serviço Público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos. 2. Identifica claramente os utentes do serviço e as suas



11/aus

necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade. 3. Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações. 4. No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade. -----

C) Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. 2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas. 3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. 4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

D) Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho. 2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa. 3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado. 4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo. -----

E) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. 2. Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais. 3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões. 4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

F) Iniciativa e Autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. 2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. 3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. 4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. -----

1.5.2. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (4 evidências



comportamentais), 16 (3 evidências comportamentais), 12 (2 evidências comportamentais), 8 (1 evidências comportamentais) e 4 (sem evidências comportamentais) valores. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$. -----

1.6. Exclusões: Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo valorados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É excluído do procedimento o candidato: • que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022; • que obtenha um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento. -----

PONTO 2 – Classificação final (CF): A classificação final dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = PC \times 100\% + AP$ (Apto / Não Apto) ou, nas situações previstas no ponto 1.1.1., $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$. Não é aprovado o candidato com classificação final inferior a 9,5 valores. -

2.1. Critérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria 233/2022. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, em função: a) do nível habilitacional mais elevado; b) da maior classificação final do mesmo nível habilitacional; c) da maior idade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, eram já doze horas, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, segue assinada por todos os membros do Júri presentes à reunião. -----

PRESIDENTE DO JÚRI,

PRIMEIRO VOGAL,

SEGUNDO VOGAL,