

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE UM
POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos quinze dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por deliberação da Câmara Municipal, em reunião de Câmara, realizada em 11 de dezembro de 2024, com a presença dos Senhores: Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática; Ana Raquel do Espírito Santo Maia – Técnica Superior do Gabinete de Serviço Veterinário Municipal e Hermano Matos Soares – Encarregado Operacional da Divisão de Obras Municipais, Planeamento, Ambiente, Serviços Urbanos e Trânsito.

1. A caracterização do posto de trabalho, que sob supervisão do médico veterinário municipal, conforme consta no Mapa de Pessoal:
 - Funções de técnico(a) de cuidados veterinários;
 - Proceder aos tratamentos ou ações de profilaxia médico-sanitária dos animais alojados;
 - Capturar e recolher animais abandonados, vadios ou errantes;
 - Participar ativamente na promoção da adoção;
 - Recolher cadáveres de animais de companhia na via ou lugares públicos;
 - Efetuar a receção, mediante pagamento da tarifa respetiva, de cadáveres de animais de companhia, de particulares;
 - Colaborar no processo de eliminação de cadáveres de animais de companhia (incineração/enterramento, conforme disposições legais aplicáveis);
 - Participar nas ações de controlo da população canina e felídea dos Municípios;
 - Zelar pelo bem-estar animal;

- Proceder à observação diária de todos os animais alojados no Canil/Gatil informando o Médico Veterinário Municipal sempre que haja indícios de alterações de comportamento e/ou fisiológicas;
- Proceder à alimentação dos animais alojados;
- Efetuar o controlo sanitário determinado pelo Médico Veterinário Municipal;
- Zelar pelo cumprimento dos adequados padrões de higiene, no que respeita à respetiva higiene pessoal, às instalações e estruturas de apoio ao maneo e tratamento dos animais, bem como, às áreas, instalações e equipamentos adjacentes, nomeadamente, às áreas de acesso ao público;
- Exercer as demais funções que lhe sejam definidas por despacho superior.

2. O júri fixou que o nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) é o 999. Titularidade de escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP e o Grau de complexidade funcional 1.
3. Outros requisitos obrigatórios: formação profissional adequada na área animal e carta de condução válida (B-ligeiros).
4. O Júri fixou os critérios a adotar nos métodos de seleção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se descremina:

Métodos de seleção a utilizar (artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro):

Candidatos sem vínculo

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) – 70%

Avaliação Psicológica (AP) - Apto / Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 30%

Candidatos com vínculo

Avaliação Curricular (AC) – 50%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 50%

A prova prática de conhecimentos (com carácter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos prática terá a duração máxima de 30 minutos e consistirá na execução das tarefas a seguir enumeradas, devendo o candidato proceder à prévia seleção das ferramentas necessárias para o efeito, ter em consideração as regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização das ferramentas e a identificação de Equipamentos de Proteção Individual, para a execução das tarefas específicas.

A. Tarefas a executar, aptidão e qualidade na execução da tarefa

| Tarefas a desenvolver | Fatores de apreciação | Pontuação (valores) | | | |
|---|--------------------------------|---------------------|---------------|------------------------------|---------------|
| | | Não executado | Mal executado | Executado com pequenos erros | Bem executado |
| Técnica de limpeza de caixa de transporte, jaula e espaço adjacente | Limpeza de caixa de transporte | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Limpeza de jaula | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Limpeza de espaço adjacente | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| Técnica de alimentação a animal | Seleção de alimentação | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Proceder à alimentação | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| Técnica de contenção de canídeo com trela | Preparação de trela | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Abordagem ao animal | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Colocação da trela no animal | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |

| | | | | | |
|--|---|---|------|-----|---|
| Imobilização de canídeo para tratamento médico veterinário | Colocação de açaimo | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Levantamento e colocação do canídeo na marquesa | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Contenção do canídeo para tratamento | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| Preparação de jaula para captura de felino | Colocação do isco na jaula | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |
| | Preparação da armadilha | 0 | 0,25 | 0,5 | 1 |

B. Atitude perante a tarefa

Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade, confiança em si próprio antes e durante a execução de cada tarefa.

Valorização:

- 0,25 valores – revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 0,50 valores – revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- 1 valor – revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança;

Até ao máximo de 5 valores (correspondente ao número de tarefas).

C. Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

Apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa.

Valorização:

- 0,25 valores – revela dificuldades na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
- 0,50 valores – revela razoável capacidade de seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
- 1 valor – revela bastante facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa.

D. Regras de higiene e segurança do trabalho

Avaliação do conhecimento de normas e procedimentos de higiene e segurança exigidos para o desempenho das tarefas.

Valorização:

- 0,25 valores – demonstra nenhum ou pouco conhecimento de regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com dificuldade às condições do trabalho. Manifesta ter poucos cuidados de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;
- 0,50 valores – demonstra razoável conhecimento de regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com as condições do trabalho. Manifesta ter alguns cuidados de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho;
- 1 valor – demonstra bom conhecimento de regras de higiene e segurança necessárias e relaciona-as com facilidade às condições do trabalho. Manifesta ter bastantes cuidados de higiene e segurança na execução da tarefa e na utilização dos instrumentos de trabalho.

A classificação da Prova prática de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, nos seguintes termos:

$$PPC = A+B+C+D$$

Em que:

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

A = Tarefas a executar

B = Atitude perante a tarefa

C = Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios

D = Regras de higiene e segurança no trabalho

A Avaliação Psicológica (AP), 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 e será efetuada por entidade exterior ao Município.

A **avaliação curricular** (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HAB + FP + EP + AD) / 4$$

em que:

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

| | |
|---|---|
| HAB | Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores Habilitação de grau superior à candidatura – 20 valores |
| FP (Formação efetuada nos últimos 5 anos) | - Mais de 60 horas de formação – 20 valores - Entre 50 a 59 horas de formação – 18 valores - Entre 40 a 49 horas de formação – 16 valores - Entre 30 a 39 horas de formação – 14 valores - Entre 20 e 29 horas de formação – 12 valores - Menos de 20 horas de formação – 10 valores |
| EP | - Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores - Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de: Até um ano – 2 valores De 1 a 2 anos – 4 valores De 2 a 3 anos – 6 valores De 3 a 5 anos – 8 valores Mais de 5 anos – 10 valores |
| AD * | Em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o |

| | |
|--|---|
| | <p>candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ou mais menções de desempenho inadequado – 8 valores; • 3 menções de desempenho adequado – 10 valores; • 1 menção de desempenho relevante e 2 adequado – 15 valores; • 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 17 valores; • 3 menções de desempenho relevante – 20 valores. |
|--|---|

* O júri deliberou, por unanimidade, que o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar será:

- Adequado 10 valores.

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 (previamente definidas no Mapa de Pessoal)

| N.º | Competência | Percentagem |
|-----|--|-------------|
| 1 | <p>Orientação para o serviço público:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, relevando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo. | 15 % |
| 3 | <p>Orientação para a mudança e a inovação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. | 15 % |
| 4 | <p>Orientação para os resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Focar a ação em objetivos que acrescentam valor | 20 % |

| | | |
|----|--|------|
| | para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. | |
| 5 | <p>Análise crítica e resolução de problemas</p> <ul style="list-style-type: none"> Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. | 15 % |
| 8 | <p>Iniciativa</p> <ul style="list-style-type: none"> Agir proactivamente no sentido de alcançar objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização | 15 % |
| 13 | <p>Orientação para a segurança</p> <ul style="list-style-type: none"> Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. | 20 % |

Nos termos do art.º 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os métodos de seleção utilizados no presente procedimento são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método avaliação psicológica, que será avaliado através da menção classificativa de Apto e Não Apto.

$$\text{OF} = 70\% \text{ PPC} + \text{AP} + 30\% \text{ EAC}$$

ou

$$\text{OF} = 50\% \text{ AC} + 50\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte e os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos.

O JÚRI






