



ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 17/10/2024, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **dois (2) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Assistente Operacional (Tratador Apanhador de Animais)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na **Divisão de Proteção Animal e Salubridade**, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dr. Luís Manuel Araújo Almeida, Técnico Superior (Médico Veterinário Municipal).
- **Vogais Efetivos:** Dra. Paula Isabel Machado Dias da Silva, Chefe de Divisão de Proteção Animal e Salubridade, e Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.
- **Vogais Suplentes:** Dra. Cristiana Ribeiro Esteves Cerqueira, Técnica Superior (Médica Veterinária), e Dr. António Augusto Azevedo dos Santos Fernandes, Técnico Superior (Médico Veterinário).

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Funções de natureza executiva e de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variável; execução de tarefas de apoio complementares, podendo comportar esforço físico e a responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário à reparação e manutenção dos mesmos, com grau de complexidade 1, designadamente:

- Assegurar a manutenção das instalações do canil, bem como de todas as estruturas de apoio ao maneio e tratamento dos animais;
- Realizar tarefas diárias de limpeza, com a utilização dos instrumentos, detergentes e desinfetantes designados, nas instalações destinadas ao alojamento de animais;
- Limpeza e desinfeção de todo o material e equipamento, após utilização, no contato com animais doentes ou sob suspeita de doença, ou com cadáveres;
- Remoção de todo o lixo das instalações, e respetivo depósito em contentores de forma a salvaguardar quaisquer riscos para a saúde pública;
- Registo das entradas, saídas e morte dos animais com os dados identificativos;
- Recolha e captura de animais errantes, animais em via pública que estejam doentes ou lesionados, animais perdidos, animais que não vivam em condições de bem-estar ou que sejam vítimas de maus-tratos, ou negligência grave, e ainda participação nas brigadas de desinfeção ou desinfestação;
- Alimentação, recreios e socialização dos animais alojados no CROA de Barcelos, sob orientação técnica;



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

- Receção de cadáveres de animais entregues por particulares;
- Verificação da existência de identificação eletrónica em animais de companhia sinalizados na via pública;
- Limpeza e higienização de espaços públicos;
- Acorrer a situações de emergência, em horário laboral e pós-laboral.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Descrição da Habilitação

Escolaridade Obrigatória (de acordo com a data de nascimento).

Não é possível a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

2. Requisitos especiais (fator eliminatório):

Possuir Carta de Condução válida em território nacional.

3. Métodos de Seleção:

- Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação. Estes métodos serão complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.
- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

3.1. Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar. Assumirá natureza **teórica e prática**, de realização individual, com a duração de 30 minutos, relacionada com as funções de assistente operacional – tratador apanhador de animais.

A **parte teórica** será realizada de forma **oral**, e pretende aferir conhecimentos relacionados com a função, nomeadamente:

- Regulamento interno de segurança, higiene e saúde no trabalho, no seguinte link:
<https://www.cm-barcelos.pt/wp-content/uploads/2018/11/REGULAMENTO-INTERNO-DE-SEGURANA.pdf>



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

A **Parte prática** incidirá na **execução de algumas tarefas específicas**. Para a execução destas tarefas, deve o candidato proceder à prévia seleção das ferramentas necessárias para o efeito, tendo presente as regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização das ferramentas e a identificação de Equipamentos de Proteção Individual (EPI'S).

Tarefas a executar, aptidão e qualidade na sua execução:

- Técnica de contenção de canídeo com trela;
- Técnica de contenção de canídeo com laço;
- Imobilização de canídeo para tratamento médico veterinário;
- Preparação de jaula para captura de felino.

A prova de conhecimentos é de caráter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas, sendo que a **parte teórica representará 40%**, e a **parte prática 60%**, da nota final.

3.2. Avaliação Psicológica (AP): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa avaliar, 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

3.3. Avaliação Curricular (AC): será analisada 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, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$$

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Na Habilitação Académica (HA) será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, relacionada com a área funcional a concurso:

Habilitação literária exigida (Escolaridade Obrigatória)	20 Valores
--	------------

- b) Formação Profissional (FP): serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação profissional relevante para o exercício das funções	10 Valores
Até 20 horas de formação profissional relevante	12 Valores



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

De 21 a 40 horas de formação profissional relevante	14 Valores
De 41 a 60 horas de formação profissional relevante	16 Valores
De 61 a 80 horas de formação profissional relevante	18 Valores
Mais de 80 horas de formação profissional relevante	20 Valores

**Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, será considerado:
Um dia =7 horas; Uma semana= 30 horas; Um mês= 120 horas.*

c) **Experiência Profissional (EP):** Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, em regime de estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 1 ano	10 valores
> 1 e ≤ 2 anos	12 Valores
> 2 e ≤ 3 anos	14 Valores
> 3 e ≤ 4 anos	16 Valores
> 4 e ≤ 5 anos	18 Valores
> 5 anos	20 Valores

d) **Avaliação do Desempenho (AD) SIADAP:** Relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

** Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores*

3.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, e de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20/09, que aprova o Referencial de competências para a Administração Pública (ReCAP), o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:

Competências transversais nucleares:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados.



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Competências transversais funcionais:

- Gestão do conhecimento;
- Orientação para a segurança.

4. Faseamento dos métodos de seleção:

De acordo com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, e da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

5. Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

OF=70% \times PC+30% \times EAC e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70% \times AC+30% \times EAC**

6. Candidatos com grau de incapacidade:

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar cópia do atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde.

7. Valoração dos métodos de seleção:

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

Na Prova de conhecimentos, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.

8. Critérios de desempate:

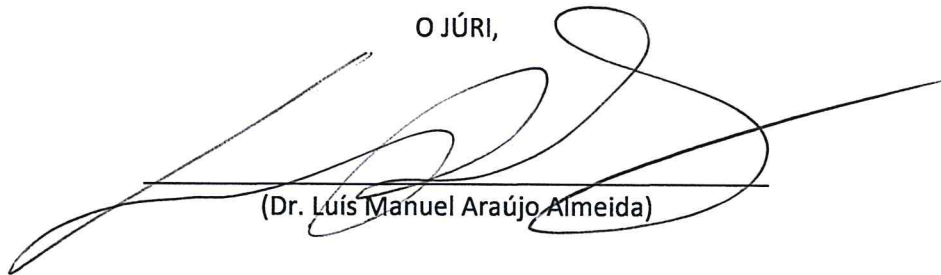
Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda aplicar, na seguinte ordem, como critérios de desempate complementares, nos casos em que subsiste a igualdade de valoração, os seguintes:




- a) Maior classificação obtida na parte prática do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36 da LTFP.
- c) Primazia na data e hora da submissão da candidatura, contadas desde a última alteração à candidatura (para todos os candidatos).

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.

O JÚRI,



(Dr. Luís Manuel Araújo Almeida)



(Dra. Paula Isabel Machado Dias da Silva)



(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)