



Góis
município

AVISO

ANTÓNIO RUI DE SOUSA GODINHO SAMPAIO, Presidente da Câmara Municipal de Góis, torna público, para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação conferida pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o preceituado nos artigos 33º e seguintes da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e com o artigo 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, que, por deliberação da Câmara Municipal de 14 de junho de 2022, se encontra aberto por um período de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o posto de trabalho a seguir indicado:

1. Postos de trabalho:

1 Técnico Superior (zootecnia) a afetar aos Serviços Técnicos da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente.

2. Local do trabalho: Área do Município de Góis.

3. Caracterização do posto de trabalho:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica; Elaboração de pareceres e projetos, com grau 3 de complexidade funcional e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado na área de engenharia zootécnica. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado. Apoio ao desenvolvimento do setor primário, nomeadamente, investimento nas explorações agrícolas, recuperação dos regadios tradicionais e agroambientais; apoio técnico/sanitário aos agricultores e aos produtores de pequenos ruminantes; apoio na ligação entre agricultores/criadores e serviços oficiais; desenvolvimento de projetos e ações que vão de encontro ao desenvolvimento dos setores rural, agrícola e florestal, assim como outras funções não especificadas.

4. Requisitos de admissão:

4.1. Os previstos no artigo 17º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.2. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita.

4.3. Nos presentes procedimentos não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.4. Em cumprimento com o estabelecido na alínea d), do nº 1, do artigo 37º, e no nº 3 do artigo 30º, ambos da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o procedimento inicia-se por recurso a pessoal colocado em situação de requalificação e de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

4.5. Considerando os princípios da racionalização, da eficiência e da economia processual que devem presidir à atividade dos serviços públicos, na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores identificados no ponto anterior, poderão ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme prevê o nº4, do artigo 30º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

5. Habilitações literárias:

Licenciatura em Engenharia Zootécnica, acrescido da inscrição válida na Ordem dos engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos.

6. Posição remuneratória: de acordo com o disposto no nº 6, do artigo 38º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o posicionamento remuneratório é alvo de processo de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do

procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 2.ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior e ao nível remuneratório 16 da tabela remuneratória única, a que corresponde o valor de 1.268,04 €.

7. Consulta prévia à CIM|RC: foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que declarou que não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação.

8. Quotas de emprego: Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e informar quais os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

9. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Góis, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

10. Métodos de seleção: serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo, sendo cada um deles de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual forem notificados.



10.1. Métodos obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC), será escrita, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, terá a duração de 1h e 30m, será elaborada num sistema tipo “teste americano”, em que serão efetuadas questões que terão entre três a quatro possibilidades de resposta, e versará sobre a seguinte legislação:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública.
- Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho, na sua redação atual, Novo Regime de Exercício da Atividade Pecuária.
- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto, na sua redação atual - Aprovação das normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e outras Zoonoses.
- Despacho n.º 3227/2022 - Definição das normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ).
- Decreto-Lei n.º 155/2008, de 07/08, na sua redação atual, Normas mínimas relativas à proteção dos animais nas explorações pecuárias.
- Regulamento (UE) 2016/429, relativo às doenças animais transmissíveis (Lei da Saúde Animal da União Europeia).
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 86/2020, de 13 de outubro, aprova a Agenda de Inovação para a Agricultura 2020-2030.
- Regulamento (UE) 2017/625 do Parlamento Europeu e do Conselho de 15 de março de 2017 relativo aos controlos oficiais e outras atividades oficiais que visam assegurar a aplicação da legislação em matéria de géneros alimentícios e alimentos para animais e das regras sobre saúde e bem-estar animal, fitossanidade e produtos fitofarmacêuticos.
- Regulamento (UE) 2016/429 relativo às doenças animais transmissíveis (Lei da Saúde Animal da União Europeia).

- Despacho Conjunto n.º 530/2000, de 2 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 113, de 16 de maio de 2000 (sistema em vigor para cálculo das indemnizações a pagar pelo abate sanitário de animais).
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto, na sua atual redação, regulamentada pela Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril - 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.
- Decreto-Lei n.º 151-B-2013, de 31 de outubro, na sua atual redação - Estabelece o regime jurídico da avaliação de impacte ambiental (AIA) dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2011/92/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa à avaliação dos efeitos de determinados projetos públicos e privados no ambiente, alterado pelo Decreto-Lei n.º 47/2014, de 24 de março, que procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, que estabelece o regime jurídico de avaliação de impacte ambiental dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2011/92/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa à avaliação dos efeitos de determinados projetos públicos e privados no ambiente.

Poderá ser consultada a bibliografia/legislação identificada no presente ponto, não sendo permitido o uso de legislação comentada e/ou anotada, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.

Avaliação Psicológica (AP), 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 de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.



10.2. Método facultativo

Entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, e será avaliada através de cinco parâmetros avaliativos, aos quais serão atribuídos os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes parâmetros:

- a) P1 – Aspetos Profissionais/Técnicos - Procura-se avaliar os conhecimentos, o sentido crítico e o conhecimento das metodologias aplicadas na Administração Local, bem como a sua capacidade de equacionar factos e acontecimentos de nível profissional.
- b) P2 – Interesse e motivação profissional – Procura-se avaliar a expectativa que o candidato tem com o posto de trabalho, bem como a capacidade de reação a situações adversas e a sua perspetiva futura relativamente ao posto de trabalho a que se candidata.
- c) P3 – Relacionamento Interpessoal - Procura-se avaliar a capacidade de interagir em contextos sociais e profissionais, exemplificando com situações vivenciadas, bem como a capacidade para resolução de conflitos e a interação com pessoas de características diferentes.
- d) P4 – Iniciativa e autonomia – Procura-se avaliar a capacidade de definir prioridades e organizar tarefas em função da sua urgência, bem como a capacidade de resposta em situações de maior *stress*. Procura-se também verificar a capacidade para propor melhorias nas metodologias e tarefas a desenvolver.
- e) P5 – Capacidade de Comunicação - Procura-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das suas ideias, bem como a capacidade de argumentação, de empatia e de fluência no discurso.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (P1+P2+P3+P4+P5)/5$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

P1, P2, P3, P4, P5 = Avaliação obtida em cada um dos parâmetros a avaliar (4, 8, 12, 16, 20 valores)

11. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no caso de não ser acionada a possibilidade conferida pelo n.º 3 do artigo 36º, da mesma norma, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo cada um deles de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data, hora para a qual forem notificados, em que:

11.1. Métodos obrigatórios

Avaliação Curricular (AC), incidente 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 alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%)$$

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho.

No caso dos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HL \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 30\%)$$

Entrevista de avaliação de competências (EAC): será valorada através dos níveis classificativos seguintes: elevado – 20 valores; bom – 16 valores; suficiente - 12 valores; reduzido – 8 valores; insuficiente – 4 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2022, associadas à atividade do posto de trabalho em questão.



11.2. Método facultativo

Entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente: os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, e será avaliada através de cinco parâmetros avaliativos, aos quais serão atribuídos os níveis classificativos de Elevado; Bom; Suficiente; Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes parâmetros:

- a) P1 – Aspetos Profissionais/Técnicos - Procura-se avaliar os conhecimentos, o sentido crítico e o conhecimento das metodologias aplicadas na Administração Local, bem como a sua capacidade de equacionar factos e acontecimentos de nível profissional.
- b) P2 – Interesse e motivação profissional – Procura-se avaliar a expectativa que o candidato tem com o posto de trabalho, bem como a capacidade de reação a situações adversas e a sua perspetiva futura relativamente ao posto de trabalho a que se candidata.
- c) P3 – Relacionamento Interpessoal - Procura-se avaliar a capacidade de interagir em contextos sociais e profissionais, exemplificando com situações vivenciadas, bem como a capacidade para resolução de conflitos e a interação com pessoas de características diferentes.
- d) P4 – Iniciativa e autonomia – Procura-se avaliar a capacidade de definir prioridades e organizar tarefas em função da sua urgência, bem como a capacidade de resposta em situações de maior *stress*. Procura-se também verificar a capacidade para propor melhorias nas metodologias e tarefas a desenvolver.
- e) P5 – Capacidade de Comunicação - Procura-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das suas ideias, bem como a capacidade de argumentação, de empatia e de fluência no discurso.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (P1+P2+P3+P4+P5)/5$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

P1, P2, P3, P4, P5 = Avaliação obtida em cada um dos parâmetros a avaliar (4, 8, 12, 16, 20 valores)

12. Ordenação Final (OF):

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida da aplicação dos métodos de seleção realizados:

$$OF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores.

No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores.

13. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.

14. Composição do júri:

Efetivos: Presidente: Maria de Lurdes Calhau Rodrigues, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis; 1º Vogal: Marina Isabel Lopes Pais, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis; 2º Vogal: Ana Cristina Grácio da Silva Rosa, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis.

Suplentes: 1º Vogal: Filipe Miguel Rodrigues Moreira, Técnico Superior da Câmara Municipal de Góis; 2º Vogal: João Vasco Barata Lopes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Góis.

15. As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

16. **Forma e prazo da candidatura:** as candidaturas deverão ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Góis, para o endereço: srh.concursos@cm-gois.pt, conforme previsto no artigo 19º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, contendo sob pena de exclusão, num único ficheiro em formato pdf, os seguintes 3 (três) documentos anexos: formulário de candidatura devidamente preenchido e assinado, disponível em <https://www.cm->



gois.pt/cmgois/uploads/document/file/2832/formulario_de_candidatura.pdf); Currículo Vitae atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo mesmo, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do lugar a concurso e fotocópia do certificado de habilitações literárias, não sendo admitidas candidaturas em suporte de papel.

No caso de candidato com vínculo de emprego público, declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra integrado, descrição das funções desempenhadas ou que desempenhou por último, no caso de trabalhadores em requalificação, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, e avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos. A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada, através de documento emitido pelo respetivo serviço, comprovando tal facto.

17. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos adicionais comprovativos das suas declarações, ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada.

18. As notificações aos candidatos serão efetuadas através de correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Consideram-se os candidatos notificados das deliberações tomadas no dia útil seguinte ao envio da comunicação eletrónica.

19. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

20. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações deste Município, disponibilizada na página da internet do Município de Góis (www.cm-gois.pt) e notificada aos candidatos através de correio eletrónico com recibo de entrega, sendo ainda publicada na 2ª série do Diário da República.

21. A Câmara Municipal de Góis, na qualidade de entidade empregadora pública, irá tratar os seus dados pessoais no âmbito do presente processo de recrutamento.



Paços do Município de Góis, 20 de setembro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

(António Rui de Sousa Godinho Sampaio)