



João Fodde
m. fern's
Dsp

ATA N.º 1

--- Aos vinte dias do mês de setembro de dois mil e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior (Zootecnia) na modalidade de relação de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no Mapa de Pessoal para o ano de 2022 do Município de Góis. -----

--- O Júri nomeado pelo despacho n.º 7/2022, de 17 de junho, do Senhor Presidente da Câmara Municipal, é constituído por Maria de Lurdes Calhau Rodrigues, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, Presidente do Júri; Marina Isabel Lopes Pais, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, 1.º Vogal efetivo e Ana Cristina Grácio da Silva Rosa, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis, 2.º vogal efetivo. -----

--- O júri reuniu com o objetivo de estabelecer os métodos de seleção e respetivos parâmetros de avaliação. -----

--- No que concerne aos métodos de seleção deliberou o júri que serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios – Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), e um método facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme previsto no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. -----

--- Deliberou ainda que cada um deles será de carácter 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 9.º 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. -----

--- A Prova de Conhecimentos (PC) será escrita, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores, terá a duração de 1h e 30m, será elaborada num modelo

tipo “teste americano”, em que é efetuada uma questão que terá 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 nº 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 nº 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 impacto 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 impacto 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. -----

--- A 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. -----

--- 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 formula: $EPS = (P1+P2+P3+P4+P5)/5$ -----

--- 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) -----

--- Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, 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). -----

--- 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:

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%) - \text{anexo I}$$

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: -----

$$AC = (HL \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 30\%) - \text{Anexo II}$$

--- 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. -----

--- 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 formula: $EPS = (P1+P2+P3+P4+P5)/5$ -----

--- 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) -----

--- 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 nº 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, 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. -----

--- 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. -----

--- Mais deliberou que, de acordo com o previsto no preceituado no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a apresentação de candidaturas deverá ser efetuada, através de correio eletrónico, com recibo de entrega de notificação, para srh.concursos@cm-gois.pt, 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, fotocópia do certificado de habilitações literárias e comprovativo de inscrição válida na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos, não sendo admitidas candidaturas em suporte de papel. -----

--- Finalmente, o júri deliberou remeter o processo ao Serviço de Recursos Humanos para dar continuidade ao procedimento.-----

--- Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

O JÚRI

(Maria de Lurdes Calhau Rodrigues)

(Marina Isabel Lopes Pais)

(Ana Cristina Grácio da Silva Rosa)

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior.

Data

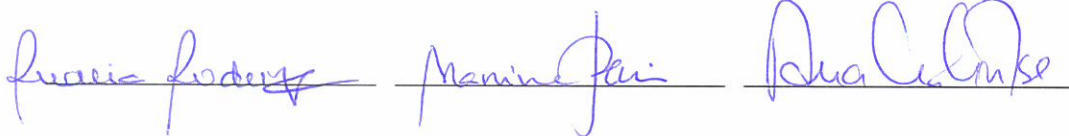
FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento	20 pontos	
	Mestrado	16 pontos	
	Licenciatura	15 pontos	
EP	≥ 9 anos na área	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos	14 pontos	
	Sem experiência na área	10 pontos	
FP	≥ 150 horas	20 pontos	
	≥ 100 horas e < 150 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	

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

Classificação

0,00

O Juri


Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas

GRELHA DE REFERÊNCIA PARA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidato:

Categoria/Carreira: Técnico Superior.

Data

FACTORES	PONDERAÇÃO		PONDERAÇÃO ATRIBUÍDA
HL	Doutoramento	20 pontos	
	Mestrado	16 pontos	
	Licenciatura	15 pontos	
EP	≥ 9 anos na área	20 pontos	
	≥ 6 anos e < 9 anos na área	18 pontos	
	≥ 3 anos e < 6 anos na área	16 pontos	
	< 3 anos	14 pontos	
	Sem experiência na área	10 pontos	
FP	≥ 150 horas	20 pontos	
	≥ 100 horas e < 150 horas	18 pontos	
	≥ 50 horas e < 100 horas	16 pontos	
	< 50 horas	14 pontos	
	Sem formação profissional	0 pontos	
AD	Excelente	20 pontos	
	Relevante	16 pontos	
	Adequado	10 pontos	
	Inadequado	10 pontos	

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

em que:

AD = (média aritmética das avaliações atribuídas até três anos)

Classificação

0,00

O Juri


Observações

Conversão da duração da formação não expressa em horas

1 dia - 7 horas

1 semana - 35 horas

1 mês - 140 horas