



MUNICÍPIO DE FIGUEIRA DE CASTELO RODRIGO

Aviso n.º 12222/2019

Sumário: Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, previsto e não ocupado, no mapa de pessoal do Município de Figueira de Castelo Rodrigo.

Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, previsto e não ocupado, no mapa de pessoal do Município de Figueira de Castelo Rodrigo.

Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e com os artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 17/01/2018, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado pelo prazo de 10 dias úteis a partir da publicação do presente aviso no Diário da República, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Figueira de Castelo Rodrigo, de um Técnico superior na área da Medicina Veterinária.

1. Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02) na sua redação atual; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09) na sua redação atualizada; Lei n.º 114/2017, de 29/12 (LOE 2017); Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12; Código do Procedimento Administrativo

2. Caracterização do posto de trabalho:

2.1. Técnico Superior na área da Medicina Veterinária, para desempenhar as funções constantes do anexo à LGTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá Estudar, planear, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior

qualificado; representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, compete-lhe especificamente: colaborar na execução das tarefas de inspeção hígiosanitária e controlo hígiosanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatam, preparem, produzam, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados; emitir parecer, nos termos da legislação vigente, sobre as instalações e estabelecimentos referidos na alínea anterior; elaborar e remeter, nos prazos fixados, a informação relativa ao movimento nosonecológico dos animais; notificar de imediato as doenças de declaração obrigatória e adotar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizootico; emitir guias sanitárias de trânsito; Participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional do respetivo município; colaborar na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestar informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal.

2.2. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas que lhe sejam afins funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do art.81.º da LGTFP.

3. Local de Trabalho: as funções serão exercidas na área do município de Figueira de Castelo Rodrigo

4. Posicionamento Remuneratório: De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os condicionalismos impostos pelo n.º 2 do artigo 21.º Lei do Orçamento de Estado em vigor, sendo a remuneração de referência 1.201,48 (euro), correspondendo à 2ª posição nível 15, da carreira/ categoria de técnico superior, da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções.

5. Âmbito do Recrutamento: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

6. Requisitos de Admissão

6.1. Os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

- a) Nacionalidade Portuguesa
- b) 18 anos de idade completos
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar

d) Robustez física e perfil psicológico indispensáveis ao exercício das funções

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória

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 da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

6.2. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Licenciatura em Medicina Veterinária

Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional exigido

7. Prazo e forma de apresentação da candidatura:

7.1 As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, (vide Despacho n.º 11321/2009, publicado no Diário da República, 2ª série, 8 de maio de 2009), conforme artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019. de 30 de abril e disponível na página da Internet do Município de Figueira de Castelo Rodrigo. A Candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações académicas, do Bilhete de Identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, e currículo vitae que não exceda três folhas A4 datilografadas, devidamente datado e assinado, bem como, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do município de Figueira de Castelo Rodrigo não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento da admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de deficiência e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%

7.2 Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas deverão ser enviadas por correio, registado com aviso de receção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, Largo Dr. Vilhena n.º 1 6440-100 Figueira de Castelo Rodrigo, ou entregues pessoalmente no serviço de atendimento desta Câmara Municipal

7.3 Não é permitida a apresentação do requerimento de candidatura ou documentos por via eletrónica

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

8. Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Prova de conhecimentos (PC)

Avaliação Psicológica (AP)

Entrevista Profissional de seleção (EPS)

8.1. Prova de conhecimentos

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função

Assumirá a natureza escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos de carácter eliminatório e valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as temáticas abaixo descritas:

- Constituição da República Portuguesa;
- Decreto-Lei n.º 116/98, de 05 de maio, que estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal (revoga os Decretos-Leis n.os 143/83, de 30 de março, e 436/89, de 19 de dezembro; Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto que 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 313/2003, 17 de dezembro que aprova o Sistema de Identificação e Registo de Caninos e Felinos (SICAFE);
- Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, o qual aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ) e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva;
- Decreto-Lei n.º 158/2008, de 8 de agosto que estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (CE) n.º 1/2005, do Conselho, de 22 de dezembro de 2004, relativo à proteção dos animais em transporte e operações afins, revoga o Decreto-Lei n.º 294/98, de 18 de setembro, e altera o Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, com a redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro;
- Portaria n.º 421/2004, de 24 de abril, que aprova o Regulamento de Registo, Classificação e Licenciamento de Cães e Gatos;
- Decreto-Lei n.º 111/2006, de 09 de junho, o qual Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2004/41/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de abril, que revoga legislação relativa à higiene dos géneros alimentícios e às regras aplicáveis à produção e à comercialização de determinados produtos de origem animal destinados ao consumo humano, e altera as Portarias n.os 492/95, de 23 de maio, e 576/93, de 4 de junho;
- Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12 de junho, que estabelece as regras de execução, na ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) n.os 852/2004 e 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal, respetivamente;

- Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31 de julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2008, de 23 de outubro, o qual aprova o Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos;

- Lei n.º 27/2013 de 12 de abril, que estabelece o regime jurídico a que fica sujeita a atividade de comércio a retalho não sedentária exercida por feirantes e vendedores ambulantes, bem como o regime aplicável às feiras e aos recintos onde as mesmas se realizam;

- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 10 de março, que aprova o regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia;

8.2 Avaliação psicológica

A avaliação psicológica 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. A avaliação psicológica é avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.3 Entrevista Profissional de seleção

A entrevista Profissional de seleção visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, 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. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019. de 30 de abril. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Qualidade da experiência profissional;
- b) Capacidade de comunicação;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivações e interesse.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (50\%) + AP (25\%) + EPS (25\%)$$

Em que:

- OF- Ordenação final
- PC- Prova de conhecimentos
- AP- Avaliação Psicológica

EPS- Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

9. Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

Entrevista Profissional de seleção (EPS)

9.1. A Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = HAB (15\%) + FP (30\%) + AD (25\%)$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HAB - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HAB - Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura- 18 valores

Habilitações académicas de grau superior exigido á candidatura- 20 valores

FP - formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores

De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores

De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores

De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores

De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

EP - Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano - 8 valores

Entre um e dois anos - 10 valores
Entre três e quatro anos - 12 valores
Entre cinco e seis anos - 14 valores
Entre sete e oito anos - 16 valores
Entre nove e dez anos - 18 valores
Mais de 10 anos - 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 - Excelente - Mérito Excelente: 20 valores
4 a 4,4 - Muito Bom - Desempenho Relevante: 15 valores
3 a 3,9 - Bom - Desempenho Adequado: 12 valores
2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento - Desempenho Inadequado; 8 valores
1 a 1,9 - Insuficiente - Desempenho Inadequado; 6 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado

9.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função

9.3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, 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.

9.4. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$OF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS (30\%)$

10. Critérios de desempate

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019. de 30 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no

terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura)

11. Nos termos da n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019. de 30 de abril os candidatos têm acesso às atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas

12. A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2ª série do Diário da Republica, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo

13. Quota de emprego para pessoas com deficiência- Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60%

14. Composição dos Júris:

Presidente: Dr. António Alves Gonçalves Coelho

1.º Vogal efetivo: Dr. António Carlos Tomé Morgado

2.º vogal efetivo Dr. José Eduardo Correia dos Santos Dixo

1.º vogal efetivo: Arq.ª Helena Fernanda Carvalho Luna Sérgio Feijão

2.º vogal efetivo: Dr. António Alberto Raposo Morgado

Os Júris podem socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam

15. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019. de 30 de abril o presente aviso será publicado: na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil à publicação no Diário da Republica; na página eletrónica da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo, por extrato, após a publicação no Diário da Republica e num jornal de expansão nacional por extrato

16. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, 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

17. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor

12 de junho de 2019. - O Presidente da Câmara Municipal, Paulo José Gomes Langrouva.