ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

ATA Nº 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Licenciatura na Área de Medicina Veterinária) do mapa de pessoal da Associação de Municípios da Ilha do Pico em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

----- Aos onze dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, na sede da Associação de Municípios da Ilha do Pico, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento de trabalhadores para constituição de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, designado por deliberação do Presidente do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Ilha do Pico de 17 de janeiro de 2022, tendo em vista a ocupação um posto de trabalho do mapa de pessoal da Associação de Municípios da Ilha do Pico- 1 Técnico Superior (Licenciatura na área de Medicina Veterinária)- para desempenhar funções na Associação de Municípios da Ilha do Pico, na carreira e categoria de Técnico Superior constituído pelo Presidente, Hugo Miguel Marques de Carvalho, por Manuela Cristina Oliveira e Sílvia Liliana Simões Sêco, ambos como vogais efetivos, com a seguinte ordem de trabalhos:----------

-----1- Fixar o perfil de competências adequado ao exercício das funções a desempenhar.----------

----- 2- Decidir as fases que comportam os métodos de seleção, nos termos da legislação em vigor;----------

----- 3-Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final de cada método de seleção.----------

----- 4- Elaborar o Aviso do Procedimento concursal. ----------

----- Entrando-se no primeiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, considerando a caracterização do posto de trabalho, a que se destina o presente procedimento concursal previsto no mapa de pessoal da Associação de

Municípios da Ilha do Pico, que deve ser aferido o seguinte perfil de competências dos candidatos:----------

-----1- **Orientação para o serviço público**: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.----------

----- 2 - **Planeamento e organização**: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade em projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.----------

----- 3 -**Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica.----------

----- 4 -**Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.----------

----- 5 - **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.----------

----- Entrando-se no segundo ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que no presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares, nos termos do artigo 36.º do anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante, LTFP, e artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante Portaria, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do artigo 37º da LTFP:----------

Prova de Conhecimentos (PC); Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);----------

-----E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no nº2 do artigo 36º, da LTFP, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com a primeira parte do mesmo normativo:----------

Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);----------

– Prova de conhecimentos (PC) – A Prova de Conhecimentos, sob a forma escrita, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes as posto de trabalho a concurso; na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.----------

– 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. A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.----------

– Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar. ----------

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:----------

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.----------

– Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.----------

----- A EAC 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.----------

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

----- A EPS 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. ----------

----- Entrando-se no terceiro ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que a valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com valorização às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

a) OF = 0,40PC+0,30AP+0,30EPS

b) OF = 0,40AC+0,30EAC+0,30EPS

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Provade Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

----- Cada um dos métodos de seleção, ou fases que comportam, são eliminatórios, sendo excluído do procedimento os candidatos que não compareçam ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, em cada um dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.----------

A Prova de Conhecimentos de realização individual e sob a forma escrita a realizar em data e local a comunicar oportunamente, terá uma duração até 90 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, versando sobre os seguintes temas:

Legislação Geral:

- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual- Quadro de Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico;

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho,na sua redação atual- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei 7/2009, 12 de fevereiro, na sua atual redação- Código de Trabalho;

- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual- Código do Procedimento Administrativo

- Estatutos da Associação de Municípios da Ilha do Pico, publicados no Diário da República III série , nº 124, de 27 de maio de 2004;

Legislação Específica:

-Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio, na sua redação atual: estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;

-Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro,na sua redação atual : estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos;

-Decreto-Lei n.º 260/2012 de 12 dezembro: na sua redação atual;

-Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro,na sua redação atual: aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entradas em território nacional de animais suscetíveis à raiva;

- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto: aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses;

- Portaria n.º 968/2009, de 26 de agosto: estabelece as regras a que obedecem as deslocações de diversos animais de companhia em transportes públicos;

- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro,na sua redação atual : aprova o regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia;

- Decreto Legislativo Regional n.º 12/2016/A, de 8 de junho,na sua redação atual : medidas de controlo da população de animais de companhia ou errantes;

- Decreto Legislativo Regional n.º 20/2021/A, de 29 de junho: criação da figura do Provedor Regional do Animal;

- Portaria n.º 67/2018, de 7 de março: regras de venda de animais de companhia;

- Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro,na sua redação atual : assegura a execução e garante o cumprimento do Regulamento (CE) n.º 1739/2005, de 21 de Outubro, relativamente à circulação, condições de saúde e proteção animal de animais de circo e outros;

- Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho ,na sua redação atual : estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia;

- Lei n.º 92/95, de 12 de setembro ,na sua redação atual : proteção aos animais;

- Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto: procede à trigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, criminalizando os maus tratos a animais de companhia, e à segunda alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zoófilas;

- Lei n.º 8/2017, de 3 de março: estabelece um estatuto jurídico dos animais, alterando o Código Civil, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, o Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, e o Código Penal, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 400/82, de 23 de setembro;

- Lei n.º 39/2020, de 18 de agosto: altera o regime sancionatório aplicável aos crimes contra animais de companhia, procedendo à quinquagésima alteração ao Código Penal, à trigésima sétima alteração ao Código de Processo Penal e à terceira alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro; (Considerar as normas relativas aos animais de companhia existentes no Código Penal(artigos 387.º a 389.º), no Código de Processo Civil (artigo 736.º) e no Código Civil (artigos 493.º-A,1733.º,1775.ºe 1793.º-A))

- Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril de 2004,na sua redação atual : relativo à higiene dos géneros alimentícios;

- Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril de 2004,na sua redação atual : que estabelece regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal;

- Regulamento (CE) n.º 854/2004, de 29 de abril de 2004,na sua redação atual : que estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal destinados ao consumo humano;

- Regulamento (CE) n.º 1774/2002, de 3 de Outubro de 2002,na sua redação atual : que estabelece regras sanitárias relativas aos subprodutos animais não destinados ao consumo humano;

- Regulamento (UE) n.º 625/2017, de 15 de março: 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;

- Decreto-Lei n.º 207/2008, de 23 de outubro: que altera e republica o Decreto-Lei n.º 147/2016, de 31 de Julho, que aprova o Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos.

----- **Na avaliação curricular (AC)** serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, do seguinte modo:----------

AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5, ou, AC = (HA + FP + 2EP) / 4, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público, em que: ----------

----- **HA** = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.----------

- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura: 18 valores;----------

- Habilitações Académicas de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.----------

----- **FP** = Formação Profissional: considerando-se, em especial, as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; ----------

- Inexistência de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 10 valores;----------

- Frequência de uma ação de formação diretamente relacionada com o posto de trabalho a ocupar: 12 valores, acrescido de 1 valor por cada ação de formação, até ao máximo de 20 valores, só serão contabilizadas as ações devidamente comprovadas e ministradas por entidades credenciadas.----------

----- **EP** = Experiência Profissional: visa considerar a experiência, ou a sua inexistência, na carreira e categoria tendo em conta os anos de serviço no desempenho de funções idênticas ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: ----------

----- Sem experiência profissional: 0 valores; ----------

----- Inferior a 1 ano: 10 valores; ----------

----- Igual ou superior a 1 e inferior a 5 anos: 12 valores; ----------

----- Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos: 14 valores; ----------

----- Igual ou superior a 10 e inferior a 15 anos: 16 valores; ----------

----- Igual ou superior a 15 e inferior a 20 anos: 18 valores; ----------

----- Igual ou superior a 20 anos: 20 valores. ----------

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho, que se encontre devidamente comprovado mediante declaração do serviço de origem.------

----- **AD** = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, em relação aos trabalhadores titulares de uma relação jurídica de emprego público,em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição , competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.--------

----- Relativamente aos candidatos não detentores de relação jurídica de emprego público, tal como referido, este ítem (AD) não será tido em conta.----------

----- A avaliação de desempenho será ponderada através da seguinte forma:----------

----- Avaliação de Desempenho referente ao último período avaliado:----------

- Menção qualitativa de Excelente = 20 pontos;
- Menção qualitativa de Relevante =15 pontos;
- Menção qualitativa de Adequado = 10 pontos;
- Menção qualitativa de Inadequado = 0 pontos.

----- Avaliação de desempenho relativa a funções exercidas em atividade não idêntica ao posto de trabalho a ocupar: 0 valores.----------

----- Por facto não imputável ao candidato detentor de uma relação jurídica de emprego público, na ausência de avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá a menção de Adequado.---------

---- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no Ponto 1, 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, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.----------

----- Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma: ----------

----- Detém um nível elevado da competência- 20 valores; ----------

----- Detém um nível bom da competência- 16 valores;----------

----- Detém um nível suficiente da competência- 12 valores;----------

----- Detém um nível reduzido da competência- 8 valores;----------

----- Detém um nível insuficiente da competência- 4 valores;----------

----- A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos: ----------

----- Igual ou superior a 18 valores- nível Elevado;----------

----- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores- nível Bom; ----------

----- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores- nível Suficiente; ----------

----- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores- nível Reduzido;----------

-----Inferior a 6 valores- nível insuficiente. ----------

---- Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.----------

----- Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.----

----- **Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS**) serão considerados e ponderados os elementos abaixo indicados, que se traduz na seguinte fórmula: ----------

EPS = (CEFV + SCI + MI + DC + EOLP + OCRP) ----------

Sendo fatores de avaliação os seguintes: ----------

----- a) **Capacidade de expressão e fluência verbal** (CEFV): avalia a coerência, clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de expressão, comunicação e interpretação das questões colocadas. É valorada de 0 a 20 valores, da seguinte forma:---------

---- a_1) insuficiente - insegurança e deficiente expressão verbal – 4 valores; ----------

----- a_2) Reduzido - reserva, constrangimento e expressão verbal pouco fluente – 8 valores;----------

----- a_3) Suficiente – reserva, constrangimento e expressão verbal clara –12 valores; ---

----- a_4) Bom - segurança, clareza, desenvoltura e boa expressão verbal – 16 valores; -

----- a_5) Elevado – grande segurança, clareza, desenvoltura, espontaneidade e poder de comunicação – 20 valores. ----------

----- b) **Sentido crítico e inovador (SCI):** avalia as opções tomadas, respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários reais ou hipotéticos. É valorada de 0 a 20 da seguinte forma: ----------

----- b_1) Insuficiente - raciocínio confuso – 4 valores; ----------

----- b_2) Reduzido - raciocínio pouco claro – 8 valores; ----------

----- b_3) Suficiente - raciocínio claro, com alguma pertinência das ideias expostas – 12 valores; ----------

----- b_4) Bom - clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas – 16 valores; ----------

----- b_5) Elevado - vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas – 20 valores. ----------

----- **c) Motivação e interesse (MI):** avalia o grau de motivação pessoal e profissional pelo exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso. São valorados de 0 a 20 valores da seguinte forma: ----------

----- c_1) Insuficiente - desinteresse e apatia – 4 valores; ----------

----- c_2) Reduzido – fraco empenho, pouco interesse, escassa motivação e reduzida vocação pelo exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 8 valores;

----- c_3) Suficiente – empenho satisfatório e interesse na procura de possibilidades de desenvolvimento de realização profissional no exercício das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 12 valores; ----------

----- c_4) Bom – grande empenho, interesse, motivação e vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 16 valores; ----------

----- c_5) Elevado – elevado empenho, interesse e dinamismo, acentuada vocação para o desempenho das funções no posto de trabalho colocado a concurso – 20 valores. ---

----- **d) <u>Discussão curricular (DC)</u>:** avalia o aprofundamento de aspetos mencionados no currículo que sejam relevantes para o desempenho das funções. É valorada de 0 a 20 da seguinte forma:----------

----- d_1) Insuficiente – ausência de referência a aspetos mencionados no currículo – 4 valores; ----------

----- d_2) Reduzido – fraco aprofundamento de aspetos mencionados no currículo – 8 valores; ----------

----- d_3) Suficiente – aprofundamento satisfatório de aspetos mencionados no currículo – 12 valores; ----------

----- d_4) Bom – aprofundamento considerável de aspetos mencionados no currículo – 16 valores; ----------

----- d_5) Elevado – currículo aprofundado de forma excecional – 20 valores. ----------

----- e) **<u>Visão global da Associação de Municípios da Ilha do Pico (VGAMIP)</u>**- avalia o conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho no contexto do exercício de funções na Associação de Municípios da Ilha do Pico.----------

----- É valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:----------

----- e_1) Insuficiente – falta de visão global da AMIP e desconhecimento das competências exigidas no âmbito de atuação da AMIP. – 4 valores; ----------

----- e_2) Reduzido – fraca visão global da AMIP e pouco conhecimento das competências exigidas no âmbito de atuação da AMIP.– 8 valores; ----------

----- e_3) Suficiente – mediana visão global da AMIP e satisfatório conhecimento das competências exigidas no âmbito de atuação da AMIP. – 12 valores; ----------

----- e_4) Bom – boa visão global da AMIP e bom conhecimento da competências exigidas no âmbito de atuação da AMIP. – 16 valores; ----------

----- e_5) Elevado – excelente visão global da AMIP e elevado conhecimento das competências exigidas no âmbito de atuação da AMIP.– 20 valores. ----------

----- **f) <u>Sentido de organização e capacidade para resolução de problemas (OCRP)</u>:** avalia o sentido de organização e a capacidade para resolver uma situação concreta colocada na entrevista. É valorada de 0 a 20 valores da seguinte forma:--------

----- f_1) Insuficiente – incapacidade para a resolução de uma situação concreta – 4 valores;----------

----- f_2) Reduzido – fraca aptidão para a resolução de uma situação concreta – 8 valores;----------

----- f_3) Suficiente – mediana aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 12 valores; ----------

----- f_4) Bom – boa aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 16 valores; ----------

----- f_5) Elevado – excelente aptidão evidenciada pela ordem e pertinência apresentadas na resolução de uma situação concreta – 20 valores. ----------

----- A avaliação será vertida para cada candidato numa ficha individual de avaliação, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo II) ----------

----- Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 20 minutos.----

----- Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 27º da Portaria.----------

----- Em cumprimento do disposto no artigo 22.º conjugado com o artigo 23º ambos da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.----------

----- Em cumprimento do disposto no artigo 24.º da Portaria os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local,

data e hora em que as mesmas terão lugar por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria.----------

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.---------

----- Relativamente à lista unitária de ordenação final, e respetiva publicitação, obedecerá ao disposto na referida Portaria.----------

a) Em conformidade e, numa interpretação atualista das soluções interpretativas uniformes homologadas pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15 de junho de 2014, na sequência da reunião de coordenação jurídica da DGAL, de 15 de maio de 2014, face à vigência da Lei nº 25/2017, de 30 de maio, e revogação, por esta, da Lei nº 80/2013, de 28 de novembro, diploma que estabelecia o então regime jurídico chamado da requalificação de trabalhadores em funções públicas, agora, regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, a Associação de Municípios da Ilha do Pico não terá de efetuar a consulta à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional previsto no artigo 34º da Lei nº 25/2017, de 30 de maio,e regulamentado pela Portaria nº 48/2014, de 26 de fevereiro, no âmbito do procedimento concursal que agorase pretende abrir para ocupação do posto de trabalho de Técnico Superior – Licenciatura na área de Medicina Veterinária

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, dela se lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada por unanimidade vai ser assinada por todos os presentes. ----------

O presidente do júri,

.....

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

1º Vogal Efetivo

Manuela Oliveira

2º Vogal Efetivo

Sílvia Guerreiro

Largo Cardeal Costa Nunes – 9950-324 Madalena do Pico
Tel.: 292 673 000 – E-mail: municípiosdailhadopico.amip@gmail.com

N.º Contribuinte 512 047 464

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Anexo I

AVISO

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Licenciatura na área de Medicina Veterinária) do mapa de pessoal da Associação de Municípios da Ilha do Pico em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com a sua atual redação, conjugado com os artigos 30º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, torna-se púbico que, por deliberação de 17 de janeiro 2022 do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Ilha do Pico se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de dez dias úteis a contar da publicação de presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento do seguinte posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Associação de Municípios para o ano de 2022, a seguir enunciado:

- 1 (um)Técnico Superior (licenciatura na área de Medicina Veterinária) para exercer funções na Associação de Municípios da Ilha do Pico.

2 — Declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas internas de recrutamento.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias locais encontram-se dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante (LTFP), Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, (CPA), Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, (doravante Portaria), Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de Dezembro e demais legislação aplicável.

5 — Prazo de validade: Nos termos do artigo 30º.º da Portaria, o procedimento concursal destina-se à ocupação do posto de trabalho referido e será constituída reserva de recrutamento interno, válida por um prazo máximo de dezoito meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, sempre que os candidatos aprovados, que constam na lista de ordenação final, devidamente homologada, sejam em número superior ao dos postos de trabalho a ocupar em resultado deste procedimento concursal comum.

6 — Âmbito do recrutamento: Nos termos dos nºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, na redação dada pela Lei nº 25/2017, de 30 de maio, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, far-se-á de entre pessoal com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberação do Conselho Diretivo da Associação de Municípios da Ilha do Pico, de 17 de janeiro 2022, nos termos e limites fixados no Mapa Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados, para o corrente ano de 2022 , aprovado por deliberação do Conselho Diretivo de 23 de Dezembro de 2021.

7 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se de atuação da Associação de Municípios da Ilha do Pico .

8 — Caracterização do posto de trabalho:

Funções correspondentes à caracterização funcional da carreira de Técnico Superior, grau de complexidade funcional 3, constantes do Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88º da LTFP complementado pelas seguintes funções inerentes ao posto de trabalho posto a concurso :

- Desenvolver funções de colaboração na execução de tarefas de inspeção higio - sanitária e controlo higio-sanitário 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 anteriormente referidos;

-Elaborar e remeter , nos prazos fixados, a informação relativa ao movimento nosso-necrológico dos animais;

-Notificar de imediato doenças de declaração obrigatória e adotar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizoótico;

-Emitir guias sanitárias de trânsito;

-Participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia;

-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.

9 —Remuneração base prevista: Nos termos da alínea i) do artigo 2º O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, será determinado com base no Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho e Portaria nº 1553-C/2008, de 31 de dezembro, de acordo com as disposições do artigo 38º da LTFP, de acordo com o seguinte:

9.1– Nos termos da alínea i) artigo 2º da Portaria , a posição remuneratória de referência da Tabela Remuneratória Única (TRU) , é a 2ª posição remuneratória, nível 15, a que corresponde o montante atual, de € 1 215,93, nos termos do Decreto-Lei nº 109/2021, de 7 de dezembro, Carreira /Categoria de Técnico Superior

10 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

ii) 18 Anos de idade completos;

iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refiram, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

10.1- Nível habilitacional exigido:

-1-Técnico Superior- Licenciatura na área de Medicina Veterinária, a que corresponde o grau previsto na alínea c), do nº 1, do artigo 86º, da LTFP e inscrição na respetiva ordem;

11 — Atento ao disposto no artigo 35.º da LTFP não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publicita o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publicita o procedimento, excetuando os que se encontrem em situação de mobilidade, conforme o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11º.º da Portaria.

12 — Formalização das candidaturas:

12.1 - Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) , nos termos do artigo 18.º da Portaria.

12.2- Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) disponível para esse efeito no site oficial da Câmara Municipal da Madalena do Pico – www.cm-madalena.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico – www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal de São Roque do Pico – www.cm-saoroquedopico.pt, com indicação da referência do posto de trabalho objeto do procedimento concursal, o qual deverá ser remetido, obrigatoriamente, por via eletrónica para o endereço eletrónico municipiosdailhadopico.amip@gmail.com,nos termos dos nºs 1 e 2 do artigo 19º da Portaria.

13 — Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais e específicos de admissão ao procedimento concursal, designadamente:

- Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

- Currículo vitae detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);

- Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional;

- Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último.

- Comprovativo da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

- Fotocópia da Cédula Profissional da Ordem dos Médicos Veterinários, atualizada;

13.1 — Os candidatos em Situação de Valorização Profissional deverão apresentar documento comprovativo dessa situação.

13.2 — Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional nº 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma assim como os meios/condições especiais de que necessitam para a realização dos métodos de seleção.

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

13.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13.5 — Os candidatos trabalhadores da Associação de Municípios da Ilha do Pico ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que se encontram arquivados no seu processo individual.

14 — Métodos de seleção:

14.1 — No presente recrutamento e em conformidade com o artigo 36º da LTFP e artigos 5º e 6º da Portaria serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios e facultativos ou complementares:

- Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) .

14.2 — Para os candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção, caso não exerçam a opção pelos métodos previstos no número anterior, por escrito, no formulário de candidatura, são adotados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

14.3 — A Ordenação Final (OF) dos candidatos, que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, nos seguintes termos:

a) OF=0,40 PC+0,30 AP+0,30EPS

b) OF=0,40 AC+0,30 EAC+0,30EPS.

Em que:

OF = Ordenação Final.

PC = Prova de Conhecimentos.

AP = Avaliação Psicológica.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14.4 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não se lhes aplicando o método de seleção seguinte, sendo igualmente excluídos os candidatos que não compareçam para a sua realização.

14.5 — A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita será de realização individual e terá uma duração até 90 minutos, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Incidirá sobre conteúdos genéricos e específicos relacionados diretamente com as funções inerentes ao posto de trabalho posto a concurso visando avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, bem como as competências dos candidatos necessárias ao exercício das competências e/ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento.

14.6- A Prova de Conhecimentos a realizar em data e local a comunicar oportunamente, versará sobre os seguintes temas:

Legislação Geral:

-Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual- Quadro de Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico ;

-Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro, na sua atual redação- Código de Trabalho;

-Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual- Código do Procedimento Administrativo

- Estatutos da Associação de Municípios da Ilha do Pico, publicados no Diário da República III série , nº 124, de 27 de maio de 2004;

Legislação Específica:

- Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual- Quadro de Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico;

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho,na sua redação atual- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei 7/2009, 12 de fevereiro, na sua atual redação- Código de Trabalho;

- Decreto-Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual- Código do Procedimento Administrativo

- Estatutos da Associação de Municípios da Ilha do Pico, publicados no Diário da República III série , nº 124, de 27 de maio de 2004;

Legislação Específica:

-Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio, na sua redação atual: estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;

-Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro,na sua redação atual : estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos;

-Decreto-Lei n.º 260/2012 de 12 dezembro: na sua redação atual;

-Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro,na sua redação atual : aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entradas em território nacional de animais suscetíveis à raiva;

- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto: aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses;

- Portaria n.º 968/2009, de 26 de agosto: estabelece as regras a que obedecem as deslocações de diversos animais de companhia em transportes públicos;

- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro,na sua redação atual : aprova o regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia;

- Decreto Legislativo Regional n.º 12/2016/A, de 8 de junho,na sua redação atual : medidas de controlo da população de animais de companhia ou errantes;

- Decreto Legislativo Regional n.º 20/2021/A, de 29 de junho: criação da figura do Provedor Regional do Animal;

- Portaria n.º 67/2018, de 7 de março: regras de venda de animais de companhia;

- Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro,na sua redação atual : assegura a execução e garante o cumprimento do Regulamento (CE) n.º 1739/2005, de 21 de Outubro, relativamente à circulação, condições de saúde e proteção animal de animais de circo e outros;

- Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho ,na sua redação atual : estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia;

- Lei n.º 92/95, de 12 de setembro ,na sua redação atual : proteção aos animais;

- Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto: procede à trigésima terceira alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, criminalizando os maus tratos a animais de companhia, e à segunda alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zoófilas;

- Lei n.º 8/2017, de 3 de março: estabelece um estatuto jurídico dos animais, alterando o Código Civil, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, o Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho, e o Código Penal, aprovado pelo Decreto -Lei n.º 400/82, de 23 de setembro;

- Lei n.º 39/2020, de 18 de agosto: altera o regime sancionatório aplicável aos crimes contra animais de companhia, procedendo à quinquagésima alteração ao Código Penal, à trigésima sétima alteração ao Código de Processo Penal e à terceira alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro; (Considerar as normas relativas aos animais de companhia existentes no Código Penal(artigos 387.º a 389.º), no Código de Processo Civil (artigo 736.º) e no Código Civil (artigos 493.º-A,1733.º,1775.ºe 1793.º-A))

- Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril de 2004,na sua redação atual : relativo à higiene dos géneros alimentícios;

- Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril de 2004,na sua redação atual : que estabelece regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal;

- Regulamento (CE) n.º 854/2004, de 29 de abril de 2004,na sua redação atual : que estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal destinados ao consumo humano;

- Regulamento (CE) n.º 1774/2002, de 3 de Outubro de 2002,na sua redação atual : que estabelece regras sanitárias relativas aos subprodutos animais não destinados ao consumo humano;

- Regulamento (UE) n.º 625/2017, de 15 de março: 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;

- Decreto-Lei n.º 207/2008, de 23 de outubro: que altera e republica o Decreto-Lei n.º 147/2016, de 31 de Julho, que aprova o Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos.

14.7- Na realização da prova de conhecimentos pode efetuar-se a consulta da legislação, constante do programa da prova, em suporte de papel não anotada, sendo garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção.

14.8- Aquando da realização da prova de conhecimentos os candidatos deverão apresentar-se munidos de identificação por meio idóneo.

14.9 — Avaliação Psicológica - 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.

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

14.10 — A avaliação curricular - visa analisar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida relativa ao último período avaliado.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, obrigatoriamente os seguintes:

- Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho relativa ao último período avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

14.11 — 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.

A EAC 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.

14.12 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados

durante a interação estabelecida entre o entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS 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.

14.13 — A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

14.14 — Em situação de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria.

14.15 — Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, com as adaptações efetuadas, para a Região Autónoma dos Açores, pelo Decreto Legislativo Regional nº 4/2002/A, de 1 de março, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência em caso de igualdade de pontuação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

14.16— Nos termos do nº 6 do artigo 11º da Portaria, conjugado com a alínea k) do nº 2 do artigo 14º da mesma Portaria, a ata 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 do método são publicitadas no sítio da internet da Câmara Municipal da Madalena do Pico – www.cm-madalena.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico – www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal de São Roque do Pico – www.cm-saoroquedopico.pt,e será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

15 — Os candidatos excluídos, são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo, de acordo com o preceituado no nº 1 do artigo 22º, conjugado com o artigo 23º, ambos da Portaria.

16 — Os candidatos admitidos são convocados nos termos dos artigos 10º e 24.º da Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

17 — Publicitação das listas

17.1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios da Ilha do Pico, sita ao Largo Cardeal Costa Nunes, 9950-324 Madalena do Pico e no sítio da internet da Câmara Municipal da Madalena do Pico – www.cm-madalena.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico – www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal de São Roque do Pico – www.cm-saoroquedopico.pt, nos termos do artigo 25º da Portaria.

17.2 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação final, é afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios da Ilha do Pico, sita ao Largo Cardeal Costa Nunes, 9950-324 Madalena do Pico e disponibilizada no seu sítio da Internet da Câmara Municipal da Madalena do Pico – www.cm-madalena.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico – www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal de São Roque do Pico – www.cm-saoroquedopico.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República sobre a sua publicação, nos termos do nº 5 do artigo 28º da Portaria.

18 — Composição do Júri:

Presidente — Hugo Miguel Marques de Carvalho;

Vogais efetivos — Manuela Cristina Oliveira, que substituirá o júri nas suas faltas e impedimentos, e Sílvia Liliana Simões Sêco;

Vogais suplentes —Fernando Evangelho e Patrícia de Jesus Figueiredo ;

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria o presente Aviso será publicitado no Diário da República 2ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da Câmara Municipal da Madalena do Pico – www.cm-madalena.pt, da Câmara Municipal das Lajes do Pico – www.municipio-lajes-do-pico.pt, e da Câmara Municipal de São Roque do Pico – www.cm-saoroquedopico.pt, por extrato nas instalações da Associação de Municípios da Ilha do Pico, sita ao Largo Cardeal Costa Nunes, 9950-

324 Madalena do Pico, e na Bolsa de Emprego Público no 1º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2ª série .

20 — 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, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação.

Madalena do Pico … de abril de 2022.

O Presidente do Conselho Diretivo ,

José António Marcos Soares

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Anexo II

Ficha de Avaliação de Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal para o recrutamento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior (Licenciatura na área de Medicina Veterinária)

Nome: _____

Parâmetro: Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Sentido Crítico e Inovador (SCI)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Motivação e Interesse (MI)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Discussão Curricular (DC)

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Visão Global da Associação de Municípios da Ilha do Pico (VGAMIP)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

Parâmetro: Sentido de Organização e Capacidade para a Resolução de Problemas (OCRP)

Apreciação dos elementos do Júri:	Classificação
Pontuação	

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da seguinte expressão:

EPS=
(CEFV+SCI+MI+DC+VGAMIP+OCRP)/
6

Largo Cardeal Costa Nunes – 9950-324 Madalena do Pico
Tel.: 292 673 000 – E-mail: municípiosdailhadopico.amip@gmail.com

N.º Contribuinte 512 047 464

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

Anexo III

Ficha de Avaliação de Entrevista de Avaliação de Competências

Procedimento concursal para o recrutamento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior

Nome: _____

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 20 valores	Bom 18 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	CF

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 20 valores	Bom 18 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	CF

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 20 valores	Bom 18 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	CF

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente	CF

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA ILHA DO PICO

	20 valores	18 valores	12 valores	8 valores	4 valores	

Competência: _____

Apreciação dos elementos do Júri:	Nível Classificativo:					
	Elevado 20 valores	Bom 18 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	CF

Em que:

Elevado- Responde ás questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Bom- Responde ás questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Suficiente- Responde ás questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Reduzido- Responde ás questões colocadas com reduzido níveis de objetividade, clareza e pertinência;

Insuficiente- Responde ás questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência;