



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

[Handwritten signature]

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Medicina Veterinária, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Montalegre.

ATA N.º 1

-Definição dos Requisitos e Métodos de Seleção-

No dia cinco de dezembro dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, no salão nobre dos Paços do Concelho, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho da Sra. Presidente da Câmara datado de três de dezembro de dois mil e vinte e quatro, composto da seguinte forma. -----

Presidente: Dr.º João Paulo Costa, Técnico Superior na área de Medicina Veterinária, do Município de Boticas. Vogais efetivos: Dra. Maria Fernanda Dinis Moreira, Chefe de Divisão Administrativa e Dra. Maria José Afonso Baía, Chefe de Divisão de Finanças, ambas do Município de Montalegre. -----

Para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, o Júri reuniu com a principal finalidade de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho. ----

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte: -----

1. Perfil de Competências que integra a presente ata, encontram-se as competências consideradas essenciais para o exercício da função - No Anexo I

2. Métodos de seleção

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LFTP, serão aplicados no presente recrutamento os métodos de seleção seguintes: **Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Curricular, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos: -----

1) Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova Escrita de conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LFTP. -----

II) Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências - para os restantes candidatos. -----

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto no método de avaliação Psicológica e os que não compareçam à realização de qualquer um dos métodos de seleção. -----

A aplicação do 2.º método de seleção será apenas efetuado à parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção. -----

2.1. - Avaliação Curricular (AC)

A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes fatores: -----

Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar 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 do desempenho obtida nos últimos dois ciclos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho. -----

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério: -----

$$AC = (HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 20\%)$$

sendo: -----

HA – Habilitações Académicas - onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

Doutoramento na área exigida= 20 valores -----

Licenciatura / Mestrado na área exigida = 18 valores -----

FP – Formação Profissional: consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho: -----

Mais de 300 horas de formação = 20 valores -----

De 201 a 300 horas de formação = 18 valores -----

De 101 a 200 horas de formação = 16 valores -----

De 51 a 100 horas de formação = 14 valores -----

De 36 a 50 horas de formação = 12 valores -----

Até 35 horas de formação = 10 valores -----

Sem formação = 0 valores -----

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

[Handwritten signatures]
Baís

Um dia = 6 horas -----

Uma semana = 30 horas -----

Um mês = 120 horas -----

EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----

Mais de 7 anos de tempo de serviço = 20 valores -----

Mais de 5 até 7 anos de tempo de serviço = 18 valores -----

Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço = 16 valores -----

Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço = 14 valores -----

Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço = 12 valores -----

Até 1 ano de tempo de serviço = 8 valores -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado por documento idóneo que refira expressamente o seu período de duração e que contenha a descrição das funções efetivamente exercidas ou declarado sob compromisso de honra. -----

AD – Avaliação de desempenho - em que se pondera a avaliação relativa à média dos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro): -----

Desempenho Relevante: Entre 4 e 5 – 20 valores -----

Desempenho Adequado: Entre 2 e 3,999 – 16 valores -----

Desempenho Inadequado: Entre 1 e 1,999 – 8 valores -----

Quando a avaliação de desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP. -----

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados), é atribuída a avaliação de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

2.2. - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá a duração máxima de 30 minutos e serão avaliados 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. -----

A aplicação deste método, basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com um perfil de competências, previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências: -----

- a. Conhecimento especializados e experiência (20%) -----
- b. Trabalho de equipa e cooperação (20%) -----
- c. Iniciativa e autonomia (20%) -----
- d. Orientação para o serviço público (20%) -----
- e. Planeamento e Organização (20%) -----

O Guião da Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar será disponibilizado para consulta no dia útil seguinte ao da aplicação do mesmo. -----

A EAC será valorada de acordo com a formula: -----

$$EAC = (a \times 20\% + b \times 20\% + c \times 20\% + d \times 20\% + e \times 20\%)$$

2.3. - Prova Escrita de Conhecimentos (PC)

Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

Este método de seleção será realizado individualmente, consistirá na realização de uma prova de natureza teórica revestindo a forma escrita, com consulta da legislação/bibliografia não comentada/anotada, que terá a duração máxima de 90 minutos (com 15 minutos de tolerância). Será valorada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, e será constituída pela: -----

- Parte I, com 12 questões de escolha múltipla, cada uma com a pontuação de 1 (um) valor. -----

- Parte II, com 4 questões de desenvolvimento, cada uma com uma pontuação de 2 (dois) valores. -----

Apresenta-se em seguida a legislação / bibliografia necessária a sua realização: -----

(Devem ser consideradas todas as atualizações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida prova de conhecimentos.)

Legislação comum: -----

- Constituição da República Portuguesa; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -
- Lei Geral do Trabalho em aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; -----
- Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, (SIADAP) na sua atual redação; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação em vigor; -----
- Regulamento Geral de Proteção de Dados – RGPD –(UE) 2016/679; -----

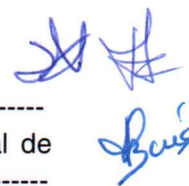


CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

[Handwritten signatures]

Legislação específica: -----

- Decreto-Lei 116/98, de 5 de maio, na sua redação atual – Princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal; -----
- Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto, na sua redação atual, aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e outras; -----
- 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 (PNLVERAZ) e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entrada em território nacional de 4 animais suscetíveis à raiva; -----
- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, na redação atual, aprova o regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia; -----
- Lei 46/2013, de 04 de julho, na sua redação atual, procede à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro, que aprovou o regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia, reforçando os requisitos da sua detenção e os regimes penal e contraordenacional; -----
- Portaria 422/2004, de 24 de abril, na sua redação atual, determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos; -----
- Lei 8/2017, de 3 março, na sua redação atual, estabelece um estatuto jurídico dos animais, reconhecendo a sua natureza de seres vivos dotados de sensibilidade e os autonomiza face a pessoas e coisas, procedendo à alteração do Código Civil, do Código de Processo Civil e do Código Penal; -----
- Decreto-Lei n.º 184/2009, de 11 de agosto, na sua redação atual - Regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos Centros de Atendimento Médico-Veterinários, respetivos requisitos quanto a instalações organização e funcionamento; -----
- Decreto Regulamentar n.º 4/2009, de 13 de fevereiro, na sua redação atual - Estrutura Orgânica da Direção-Geral de Veterinária; -----
- Decreto n.º 13/93, de 13 de abril, na sua redação atual - Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia; -----
- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, na sua redação atual - 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; -----
- Regulamento (CE) n.º 576/2013, de 12 de junho, na sua redação atual, relativo à circulação sem carácter comercial de animais de companhia e que revoga o Regulamento (CE) n.º 998/2003; -----
- Regulamento (CE) n.º 577/2013, de 28 de junho, na sua redação atual, relativo aos modelos de documentos de identificação para a circulação sem carácter comercial de cães, gatos e furões; -----
- Lei n.º 82/2009, de 21 de agosto, na sua redação atual, autoriza o Governo a criminalizar os comportamentos correspondentes à promoção ou participação com animais em lutas entre estes, bem como a ofensa à integridade física causada por animal perigoso ou



potencialmente perigoso, por dolo ou negligência do seu detentor; -----
- Decreto-Lei n.º 142/2006, de 27 de julho, na sua redação atual- Sistema Nacional de Informação e Registo Animal; -----
- Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, na sua redação atual- Medidas de proteção dos animais;-----
- Portaria 968/2009, de 26 de agosto, na sua redação atual, estabelece as regras a que obedecem as deslocações de diversos animais de companhia em transportes públicos; ----
- Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto, na sua redação atual, 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 5.ª alteração à Lei n.º 92/95, de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zoófilas; -----
- Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto, na sua redação atual, 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; -----
- Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril, na sua redação atual, regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de recolha oficial de animais de companhia, fixa as normas que regulam o destino dos animais acolhidos nestes centros e estabelece as normas para o controlo de animais errantes; -----
- Despacho n.º 8196/2018, de 21 de agosto, na sua redação atual - Novo modelo de boletim sanitário de cães e gatos; -----
- Decreto-lei 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. -----

Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso após o respetivo início. -----

Nos termos do disposto da alínea a) do n.º2 do artigo 20º da Portaria 233/2022 de 9 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção. Não serão permitidos o uso de meios eletrónicos, nomeadamente, computadores, tablets, telemóveis, etc. durante a realização da prova.-----

O candidato tem de trazer consigo o cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização da prova. Todos os equipamentos informáticos e/ou eletrónicos pertencentes aos candidatos terão que estar desligados durante a execução da prova. ----

2.4. - 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. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. -----

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. ----



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

[Handwritten signatures]

A Avaliação Psicológica será preferencialmente realizada nos termos do nº 2, do artigo 17.º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e no caso de sua inviabilidade, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos da tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, ou pela necessidade de um acompanhamento global do processo, nos termos do nº3, do referido artigo 17.º.-----

2.5. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – como método facultativo – com ponderação de 40 %, são aplicáveis as considerações constantes no ponto 2.2.

3. — Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: -----

- Para os candidatos que efetuem a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências: -----

$$OF = (PC \times 60\%) + (Apto / Não Apto) + (EAC \times 40\%)$$

- Para os candidatos que efetuem a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências: -----

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Legenda: -----
OF - Ordenação Final; -----
PC - Prova de Conhecimentos; -----
AC - Avaliação Curricular; -----
EAC - Entrevista de Avaliação de Competências. -----

4. — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: -----

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos Especializados e Experiência; -----
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para Resultados; -----
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o Serviço Público; -----
- 4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Trabalho de Equipa e Cooperação; -----
- 5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Tolerância à Pressão e Contrariedades; -----
- 6.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa e Autonomia; -----

5. - A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale à desistência do procedimento. -----

6. - Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção, que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. -----

7. - O júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar algum ou alguns métodos de seleção que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade ou falta de recursos ou meios, ou a necessidade de incremento de maior transparência assim o exigiam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

8. - Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases.

9. - Os candidatos admitidos serão convocados e notificados do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

10. - Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com quinze minutos de antecedência da hora marcada, fazendo-se acompanhar, para exibição, do documento comprovativo de identidade. -----

11. - A publicitação dos resultados obtidos nos métodos de seleção será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. -----

12. - Publicitação da Lista de Ordenação Final – após homologação, a lista unitária de ordenação final será publicitada na 2.ª série do Diário da República, afixada em local visível ao público na Câmara Municipal de Montalegre e disponibilizada no site institucional do Município - www.cm-montalegre.pt. -----

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. -----

O JÚRI

Presidente,

(Dr. João Paulo Costa)

1.ª Vogal

(Dra. Maria Fernanda Dinis Moreira)

2.ª Vogal

(Dra. Maria José Afonso Baía)



CÂMARA MUNICIPAL
NIPC 506 149 811

[Handwritten signatures]

Anexo I – Perfil de Competências

Orientação para resultados, Planeamento e Organização, Iniciativa e Autonomia e Comunicação.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

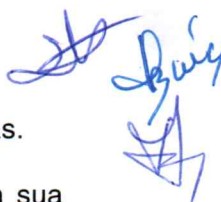
- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividade-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento, das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

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

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.

- 
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividade que lhe são atribuídas.
 - Toma iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
 - Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

Comunicação: Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
- Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.