

	工
Interna	Fee
Externa	3

Assunto: ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO

INDETERMINADO

Ref. a 06/22) – 1 Técnico Superior (Médico Veterinário)

Data: 25/3/2022

Hora: 11h00

Local:

Paços do Concelho

Presentes:

Presidente – Dra Vera Cristina Pires Ramalho, Médica Veterinária, do Município de Penafiel. Vogal efetivo: Eng. Joaquim Manuel Teixeira Pinto de Moura, Chefe de Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos da Câmara Municipal do Marco de Canaveses e Dra Isabel Maria Barbosa Madureira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Marco de Canaveses

Distribuição: Despacho 25/GP/2022

ATA Nº 1

Ao vinte e cinco dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho,
reuniu o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, para fixação dos parâmetros de avaliação,
sua ponderação, grelha classificativa e sistema de ordenação final dos candidatos em cada um dos métodos
de seleção:
Iniciados os trabalhos, foi deliberado o seguinte:
1) Métodos de Seleção - os métodos de seleção a aplicar aos candidatos em geral são a Prova de
Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
<u>Prova de Conhecimentos (PC)</u> – a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e
ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função a que se
candidata, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa
A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de
papel, numa só fase, podendo ser constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla
e/ou de resposta livre. Tem a duração de uma hora e trinta minutos, incidirá sobre assuntos de natureza
genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função e será expressa numa escala de
0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas
Legislação e/ou bibliografia necessária à realização da Prova Teórica de Conhecimentos (devem ser
consideradas todas as atualizações e alterações verificadas à legislação indicada, até à data da realização da
prova de conhecimentos), as quais poderão ser objeto de consulta durante a sua realização. Desde que não
anotada

Reg. Marco de Canaveses

ATA DE REUNIÃO

Interna
Externa

Legislação e/ou bibliografia necessárias:

a) Temas: Código do Procedimento Administrativo; Regime Jurídico das Autarquias Locais; Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; Gestão e Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública; Princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal; Saúde e bem-estar animal; Segurança Alimentar.

b) Legislação: Artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 67.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º. artigos 121.º a 125.º e artigos 148.º a 160.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Artigos 1.º a 6.º e artigos 23.º a 62.º do Anexo I aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pelas Declarações de Retificação n.º 46-C/2013 de 1 de novembro e n.º 50-A/2013, de 11 de novembro e alterada pelas Leis n.º 25/2015, de 30 de março, n.º 69/2015, de 16 de julho, n.º 7-A/2016, de 30 de março, n.º 42/2016, de 28 de dezembro e n.º 50/2018, de 16 de agosto; Artigos 70.º a 76.º, 122.º a 143.º, 176.º a 193.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro; Artigos 1.º a 9.º e artigos 41.º a 89.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64- A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Decreto-Lei nº 116/98, de 5 de maio - Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal; Decreto-Lei nº 276/2001 de 17 de outubro. alterado pelo Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro, Decreto-Lei n.º 265/2007, de 24 de julho, pela Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro, Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro, pela Lei nº 95/2017, de 23 de agosto - 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 nº 82/2019,de 27/06, que estabelece as regras de identificação dos animais de companhia e Portaria n.º 346/2019 de 3 de outubro, que aprova a taxa aplicável pelo registo de animais de companhia no Sistema de Informação de Animais de Companhia; Decreto-Lei nº 314/2003, de 17 de dezembro - 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 nº 315/2009, de 29 de outubro, alterado pelas Leis n.º 46/2013, de 4 de julho, e n.º 110/2015, de 26 de agosto -Regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia; Lei nº 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 nº 92/95,de 12 de setembro, sobre proteção aos animais, alargando os direitos das associações zoófilas; Lei nº 27/2016,de 23 de agosto - 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 nº 146/2017, de 26 de abril - Regulamenta a criação de uma rede efetiva de centros de



	7
Interna	fry
Externa	D.

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; Portaria nº 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; Regulamento (CE) nº 178/2002, de 28 de janeiro -Normas gerais da legislação alimentar, procedimentos em matéria de segurança dos géneros alimentícios; Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 218/2014, de 8 de março -Estabelece regras específicas de higiene dos géneros alimentícios; Regulamento (CE) nº 853/2004,de 29 de abril, alterado pelo regulamento (CE) n.º 219/2014, de 8 de março - Estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal; Regulamento (CE) n.º 1069/2009, de 21 de outubro - Subprodutos de origem animal; Regulamento (CE) n.º 1169/2011, de 25 de outubro - Informação aos consumidores sobre géneros alimentícios; Decreto-Lei n.º 73/2015, de 11 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 20/2019, de 30 de janeiro - Procede à primeira alteração ao Sistema da Indústria Responsável, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto; Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2017, de 23 de agosto, e pela Lei n.º 15/2018, de 27 de março - Regime jurídico de acesso e exercício de atividades de comércio, serviços e restauração; Decreto Lei 147/2006, de 31 de Julho, na sua atual redação, que aprova o Regulamento das condições higiénicas e técnicas a observar na distribuição e venda de carnes e seus produtos e o Decreto Lei 81/2013 de 14 de junho, na sua atual redação , que aprova o novo regime de exercício da atividade pecuária. ----A prova de conhecimentos tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. -----Avaliação Psicológica (AP) - a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente ----O perfil de competências definido compreende o planeamento e organização, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. -----------A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A avaliação psicológica tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Havendo fases intermédias, estas são valoradas através das menções -----Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um

deles, devidamente fundamentada. -----



: ".	Interna
	Externa

Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a
qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de
relacionamento interpessoal
A entrevista profissional de seleção 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples
das classificações dos parâmetros a avaliar
A entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os
candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da
Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação
2) Ordenação Final:
Para efeitos de ordenação final dos candidatos o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final =
(40PC+30AP+30EPS)/100, em que PC = Prova de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica e EPS =
Entrevista Profissional de Seleção
Candidatos que se encontrem na situação do nº2 do art.º 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções
Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, desde que não afastados por escrito os
referidos métodos:
1) Métodos de Seleção - os métodos de seleção a aplicar aos candidatos abrangidos pela referida
disposição legal são a Avaliação Curricular (AC), a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e a
Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
<u>Avaliação curricular (AC)</u> – a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando
os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar
Na avaliação curricular são consideradas e ponderadas a habilitação académica ou nível de qualificação
certificado pelas entidades competentes, a formação profissional (considerando-se as áreas de formação e
aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências ao exercício da função), a experiência
profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de
complexidade das mesmas) e a avaliação de desempenho (relativa aos últimos três anos, em que o candidato
cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar). A
valoração da avaliação de desempenho só é aplicável aos candidatos que já tenham executado atribuição,
competência ou atividade idêntica às dos postos de trabalho a ocupar. Para a valoração da avaliação
curricular, a que será atribuída uma nota entre 0 e 20 valores, com valoração até às centésimas, o júri adotará
a seguinte fórmula: Avaliação Curricular = (3 Habilitação Académica + 2 Formação Profissional + 4 Experiência
Profissional + 1 Avaliação de Desempenho)/10
No parâmetro habilitação académica (HA) é ponderada a média obtida na habilitação académica exigida
para o lugar, acrescida de um valor por cada grau académico superior ao exigido desde que em área de
formação relevante para as funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar



Interna	Z
Externa	\$

No parâmetro formação profissional (FP) apenas são considerados os cursos ou ações de formação na
área de atividade específica para que é aberto o procedimento concursal, que se encontrem devidamente
comprovados, sendo os mesmos ponderados através do somatório do número de horas de cada curso ou
ação de formação, da seguinte forma (máximo de 20 valores):
Total de horas de formação < 100 - 8 valores;
Total de horas de formação > ou = 100 e < 200 – 12 valores;
Total de horas de formação > ou = 200 e < 300 - 15 valores;
Total de horas de formação > ou = 300 < 400 - 18 valores;
Total de horas de formação > ou = 400 – 20 valores;
Quando a formação for indicada em dias, semanas ou meses, far-se-à a sua conversão da seguinte forma:
Um dia de formação equivale a 7 horas;
Uma semana de formação equivale a 5 dias;
Um mês de formação equivale a 4 semanas
No parâmetro experiência profissional (EP) é ponderado o desempenho efetivo de funções na área para a
qual é aberto o procedimento concursal, da seguinte forma:
Experiência < 1 ano – 8 valores;
Experiência > ou = 1 ano e < 2 anos – 10 valores;
Experiência > ou = 2 anos e < 5 anos – 14 valores;
Experiência > ou = 5 anos e < ou = 8 anos – 16 valores;
Experiência > 8 anos – 20 valores
No parâmetro avaliação de desempenho (AD) é considerada a média das notas obtidas nos três últimos
anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de
trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores
Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho
relativa ao ou aos anos em consideração, é-lhes atribuída a nota positiva de "3" correspondente a um
desempenho de "Bom", atento o fixado no artigo 6º do Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 28 de
dezembro, para os anos de 2005 a 2007, e a nota de "2" correspondente a um "Desempenho adequado",
atento o fixado no artigo 50º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, para os anos de 2008 e seguintes (ver
FAQ´s – Procedimento Concursal (Portaria nº 83-A/2009, alterada pela Portaria nº 145-A/2011) da DGAEP,
ponto 14)
A avaliação curricular tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que
obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-
A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual
<u>Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)</u> – a entrevista de avaliação de competências visa obter
nformações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências
consideradas essenciais para o exercício da função. Este método deve permitir uma análise estruturada da
experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em
situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista



Interna
Externa

composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente
definido. O guião de entrevista deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a
presença ou ausência dos comportamentos em análise.
Na entrevista de avaliação de competências são consideradas e ponderadas organização e método do
trabalho, trabalho em equipa e cooperação, adaptação e melhoria contínua, e responsabilidade e compromisso
com o serviço. A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de <i>Elevado</i> , <i>Bom</i> , <i>Suficiente</i> , <i>Reduzido</i>
e <i>Insuficiente</i> , aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores
A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma:
Apresenta 0 competências de nível suficiente – 4 valores;
Apresenta 1 competência de nível suficiente – 8 valores;
Apresenta 2 ou mais competências de nível suficiente –12 valores;
Apresenta 3 ou mais competências de nível bom – 16 valores;
Apresenta as 4 competências de nível elevado – 20 valores.
Sendo o nível de cada competência apurado da seguinte forma:
Evidencia 0 ou 1 comportamentos – insuficiente;
Evidencia 2 comportamentos – suficiente;
Evidencia 3 comportamentos – bom;
Evidencia 4 comportamentos – elevado
A entrevista de avaliação de competências tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os
candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da
Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril
<u>Entrevista Profissional de Seleção (EPS)</u> – a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência
profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e
de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual
contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um
deles, devidamente fundamentada
Na entrevista profissional de seleção são consideradas e ponderadas a motivação e interesse pelo lugar, a
qualificação e perfil para o cargo, a capacidade de expressão e compreensão verbal e a capacidade de
relacionamento interpessoal.
A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de <i>Elevado</i> , <i>Bom</i> ,
Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8
e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples
das classificações dos parâmetros a avaliar
A entrevista profissional de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os
candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos nºs 9 e 10 do artigo 9º da
Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação
2) Ordenação Final:



Interna
Externa

Para efeitos de ordenação final dos candidatos o júri adotará a seguinte fórmula: Ordenação Final =
(40AC+30EAC+30EPS)/100, em que, AC = Avaliação Curricular, EAC = Entrevista de Avaliação de
Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção
Atendendo à celeridade que importa imprimir aos presentes procedimentos concursais tendo em conta a
urgência no preenchimento dos postos de trabalho e considerando o disposto no art. 7.º da Portaria n.º 125-
A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma
faseada, sendo que a anlicação do segundo método corá efetura de socieção indicados serão aplicação do segundo método corá efetura de socieção indicados serão aplicação do segundo método corá efetura de socieção indicados serão aplicação do segundo método corá efetura de socieção indicados serão aplicação do segundo método corá efetura de socieção indicados serão aplicação do segundo método corá efetura de socieção indicados serão aplicação do segundo método corá efetura de segundo método corá efetura de socieção indicados serão aplicação do segundo método corá efetura de segundo corá efetura de segundo de segundo efetura efetura de segundo efetura efetura de segundo efetura ef
faseada, sendo que a aplicação do segundo método será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados
no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de
classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das
necessidades dos serviços
E nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos
Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade

O Júri

Joseph Racy Jeale Modurine

Assinado por: VERA CRISTINA PIRES RAMALHO

Num. de Identificação: BI062190881 Data: 2022.03.29 16:14:42+01'00'



Largo Sacadura Cabral, 4630-219 Marco de Canaveses Tel.: 255 538 800 | info@cm-marco-canaveses.pt

Garage Control

year of the same