



ATA N.º 1

Aos dezasseis dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e seis, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho do então Vereador de Recursos Humanos datado de dezasseis de abril de dois mil e vinte e cinco e alterado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos datado de dezanove de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, constituído por Sónia Cristina Perez Monteiro, chefe da Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade, em regime de substituição, que presidiu, e, como vogais, Guida Maria Franco Martins Vieira e Brito, Veterinária Municipal e Inês Correia Durão, Técnica Superior, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de **Técnico Superior de Enfermagem Veterinária**.

De acordo com o despacho de e dezasseis de abril de dois mil e vinte e cinco, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

Obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

Para os restantes candidatos:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

1. Prova de Conhecimentos (PC) - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função. A prova é escrita, com possibilidade de consulta aos diplomas legais, apenas em suporte de papel, desde que desprovida de anotações. É classificada numa escala de 0 a 20 valores, tem a duração de 90 minutos e versa sobre matéria específica no âmbito da enfermagem veterinária e sobre a seguinte legislação, que deve ser consultada na sua versão atualizada:

- Lei n.º 27/2016, de 23/08, 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 26/04, 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;
- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29/10, aprova o regime jurídico da criação, reprodução e detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia;
- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17/10, 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 315/2003, de 17/12, altera o Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, que estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia;
 - Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17/12, 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 susceptíveis à raiva;
 - Lei n.º 8/2017, de 3/3, 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.
 - Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27/06, estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia;
 - Lei n.º 69/2014, de 29/08, 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 110/2015, de 26/08, estabelece o quadro de penas acessórias aplicáveis aos crimes contra animais de companhia (Quadragésima alteração ao Código Penal e terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro);
 - Artigos 19.º a 24.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
 - Código de Conduta da Câmara Municipal de Guimarães, conforme republicação efetuada no Diário da República n.º 236 de 07/12/2023;
- 1.1. Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, salvo, em caso de necessidade, determinada por situação de doença ou deficiência devidamente comprovada e atempadamente comunicada.
 - 1.2. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.
2. **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se anexa à presente ata, que consta do processo do procedimento concursal.
 3. **Avaliação Curricular (AC)** – visa avaliar as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:
$$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

 - 3.1. **HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadrados nas áreas de educação e formação exigidas para admissão de candidatos de acordo com a seguinte classificação.



Juliana

Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores

3.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
Mais de 150 até 200 horas de formação	18 valores
Mais de 100 até 150 horas de formação	16 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação	14 valores
Mais de 24 até 50 horas de formação	12 valores
Mais de 8 até 24 horas de formação	10 valores
De 1 a 8 horas de formação	8 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 e até 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 e até 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 e até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 e até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

3.3. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho obtida nos últimos três períodos avaliativos. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante/Muito Bom	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Adequado/Regular	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

3.4. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função. São avaliadas as seguintes competências: Orientação para a colaboração, orientação para resultados, análise crítica e resolução de problemas, iniciativa e organização, planeamento e gestão de projetos.

5. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que seja classificado como Não Apto na Avaliação Psicológica.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** – Entrevista de avaliação de competências
Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (55\%) + EAC (45\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências;

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na **Prova de Conhecimentos**, na **Avaliação Curricular** e na **Entrevista de Avaliação de Competências**, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A **Avaliação Psicológica** será avaliada através das menções de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Crítérios de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final



Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, adicionalmente, os seguintes critérios de preferências, aplicados sucessivamente, avaliação mais elevada nas competências:

- 1.º Análise crítica e resolução de problemas
- 2.º Orientação para resultados
- 3.º Organização, planeamento e gestão de projetos
- 4.º Iniciativa
- 5.º Orientação para a colaboração

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,


Sónia Cristina Perez Monteiro


Guida Maria Franco Martins Vieira e Brito


Inês Correia Durão