



Aviso

Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a subalínea iii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, torna-se público que se encontra aberto, conforme despachos datados de 16 de abril de 2025 e de 19 de fevereiro de 2026, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento do seguinte posto de trabalho:

Ref.º 07/2026 - 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior, médico veterinário.

O recrutamento foi autorizado pela Câmara Municipal, por deliberação de 24 de março de 2025.

Não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções deste posto de trabalho serão exercidas no Município de Guimarães, a afetar à seguinte unidade orgânica, de acordo com a estrutura organizacional em vigor: Departamento de Ambiente e Sustentabilidade/ Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade.

2) Caracterização do posto de trabalho: Planear e desenvolver ações no domínio da prevenção e assistência clínica com vista ao bem-estar animal; colaborar na execução das tarefas de inspeção hígio-sanitária e controlo hígio-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 referidos no ponto anterior; elaborar e reportar a informação relativa ao movimento nosonecológico dos animais; notificar as doenças de declaração obrigatória e adotar as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizootico; emitir guias sanitárias de trânsito; participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional do respetivo município; colaborar na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestar informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal; observar, diagnosticar e prescrever tratamento médico e cirúrgico adequado; prescrever dietas adequadas; fazer uso de técnicas auxiliares de diagnóstico, tais como análises clínicas e exames radiológicos; realizar cirurgias, cirurgias de reprodução e castração; desenvolver ações de prevenção de doenças e erradicação de zoonoses; administrar vacinas; promover campanhas de adoção de animais; fiscalizar as boas práticas e os produtos comercializados através dos mercados municipais e venda ambulante; participar nas comissões de vistoria municipais ou interprofissionais; coordenar o Centro de Recolha Oficial, quando designado para o efeito; fazer o controlo dos canídeos e felinos domésticos; coordenar o sistema de identificação de canídeos e



felinos, incluindo a identificação eletrónica; acompanhar a execução dos contratos celebrados no âmbito do Código dos Contratos Públicos, na qualidade de gestor do contrato, quando designado para o efeito; coordenar projetos, atividades e equipas de trabalho, quando designado para o efeito; elaborar cadernos de encargos, memórias descritivas e especificações para concursos públicos ou adjudicações na área de atividade; colaborar na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; garantir o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribuir para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP.

A posição remuneratória de referência é correspondente à 1ª posição, nível 16 da carreira e categoria de técnica superior, com a remuneração base mensal de 1.499,15€;

4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5) Nível habilitacional: Licenciatura ou grau académico superior em Medicina Veterinária (CNAEF 6410 Ciências Veterinárias) e inscrição na Ordem dos Médicos Veterinários.

6) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público.

7) Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Guimarães idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8) Apresentação das candidaturas:

8.1. Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.

8.2. Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em <https://recrutamento.cm-guimaraes.pt/>, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

8.3. Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.



9) Documentação exigida:

9.1. A candidatura deve ser acompanhada do certificado de habilitações literárias, inscrição na ordem dos médicos veterinários e curriculum vitae, redigidos em português.

9.2. Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, devem anexar, para além dos documentos referidos, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido nº 2, os seguintes documentos:

a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontra va inserido com a respetiva antiguidade e remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;

b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

9.3. A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

9.4. Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e com o limite constantes do ponto 8 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

9.5. Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

9.6. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

10) Métodos de Seleção:

Aos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP são aplicados os métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar são: a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1. 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 medicina veterinária e sobre a seguinte legislação, que deve ser consultada na sua versão atualizada:

- Decreto-Lei n.º 116/98, de 05/05, estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;
- 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;
- Lei n.º 95/2017, de 23/08, regula a compra e venda de animais de companhia em estabelecimentos comerciais e através da Internet, procede à sexta alteração ao Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17/10;
- 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 suscetíveis à raiva;
- Portaria n.º 264/2013, de 16/08, aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e outras Zoonoses;
- 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 (Quadrágésima 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.



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.

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.

10.2. Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido.

10.3. Avaliação Curricular (AC) incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado e visa aferir os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

10.3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores

10.3.2. 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:

Horas de formação	Classificação
Mais de 200 horas	20 valores
Mais de 150 horas	18 valores
Mais de 100 horas	16 valores
Mais de 50 horas	14 valores
Mais de 24 horas	12 valores
Mais de 8 horas	10 valores
Até 8 horas	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.

10.3.3. 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 de 20 valores:

Tempo de serviço (anos)	Classificação
Mais de 12 anos	20 valores
Mais de 8 anos	16 valores
Mais de 5 anos	14 valores
Mais de 3 anos	12 valores
Mais de 1 ano	10 valores
Até 1 ano	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.

10.3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - 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:

Avaliação Qualitativa	Classificação
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

10.3.5. 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.



10.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências 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.

11) 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 ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores/não apto, num dos métodos. No caso de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, e depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, de acordo com ponto 16 do presente aviso, os candidatos com nota superior a 9,5 valores/apto poderão ficar dispensados da aplicação do 2.º e 3.º métodos, considerando-se excluídos.

12) 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 as seguintes fórmulas:

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

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 36.º da LTFP

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

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

13) 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.

13.1. Na prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

14) 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 preferência, 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.

15) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.



16) De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como do despacho de 16 de abril de 2025, poderá vir a optar-se pela utilização faseada dos métodos de seleção, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no n.º 4 do mesmo artigo.

17) A ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final é publicitada na página eletrónica do Município.

18) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 22.º da referida Portaria.

19) A lista de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

20) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022.

21) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

22) Composição e identificação do júri do procedimento concursal, que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no artigo 9.º da Portaria:

Presidente: Sónia Cristina Perez Monteiro, chefe da Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade, em regime de substituição

Vogais Efetivos: Guida Maria Franco Martins Vieira Brito, técnica superior, médica veterinária e Inês Correia Durão, técnica superior

Vogais Suplentes: Crisália Marcela Pereira Alves, chefe da Divisão de Ambiente e Espaço Público, em regime de substituição e Maria Luísa Fernandes Mendes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos

A presidente dos júris será substituída, nas suas faltas e impedimentos, pela primeira vogal efetiva.

Paços do Concelho de Guimarães.

A Vereadora de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 30/10/2025)

Vereadora

Assinatura digitalizada: VANIA DIAS DA SILVA
Vereadora
15-05-2026