



## Município de Ansião

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA A OCUPAÇÃO DE UM (1) POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE MEDICINA VETERINÁRIA, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA O GABINETE MÉDICO VETERINÁRIO MUNICIPAL DO MUNICÍPIO DE ANSIÃO

#### Ata n.º 1

Aos dezasseis dias de setembro de dois mil e vinte e quatro, no Edifício dos Paços do Concelho de Ansião, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação **1 (um) posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior na área de Medicina Veterinária, para o Gabinete Médico Veterinário Municipal**, previsto no Mapa de Pessoal do Município, constituído por:

**Presidente do Júri:** Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente da Câmara Municipal de Ansião;

**1.º Vogal efetivo:** Dina Teresa Cruz Loureiro, Técnica Superior de Medicina Veterinária do Município de Pombal, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

**2.º Vogal efetivo:** Cláudia Isabel Ribeiro Gonçalves, Técnica Superior da Seção de Recursos Humanos;

**1.º Vogal suplente:** Célia Sofia Neves Nunes, Técnica Superior da Divisão de Obras Municipais e Ambiente;

**2.º Vogal Suplente:** Tiago Jorge Sardinha Lopes, Técnico Superior da Divisão de Obras Municipais e Ambiente.

No uso da competência decorrente, do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada de Portaria), a reunião tem por objetivo a definição dos métodos de seleção, fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do posto de trabalho e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

#### **1 - Descrição genérica das funções:**

As constantes no Anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2, do artigo 88.º, nos seguintes termos:

Grau 3 de complexidade funcional, a que corresponde o seguinte conteúdo funcional:

“Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração,



## Município de Ansião

autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.”

### **2 - Caracterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo perfil de competência:**

- Articular com a Autoridade de Saúde Concelhia, nos aspetos relacionados com a saúde humana, tendo poderes para solicitar, quando necessário, a colaboração e intervenção das autoridades administrativas e policiais;
- Emitir pareceres e realizar vistorias, de forma articulada com os demais serviços do Município, a atividades económicas com impacto ao nível da saúde pública e segurança alimentar;
- Acompanhar e coordenar o funcionamento do Centro de Recolha Oficial (CRO), e supervisionar as suas atividades;
- Coordenar as ações de captura e encaminhamento de animais que constituam risco para a saúde ou segurança pública;
- Coordenar a recolha de animais de companhia nas vias municipais ou outros locais sob a alçada do Município de Ansião;
- Promover e acompanhar campanhas de saneamento e de profilaxia;
- Promover e acompanhar a esterilização de animais de companhia pertencentes ao Município de Ansião, alojados no CRO;
- Promover e acompanhar programas CED (capturar -esterilizar -devolver) de felinos vadios ou errantes no concelho de Ansião;
- Conduzir os animais abandonados ou errantes para o CRO e promover, sempre que possível, a sua adoção;
- Participar e colaborar na atividade decorrente do SIAC (Sistema de Informação de Animais de Companhia);
- Apoiar tecnicamente e prestar informações técnicas sobre processos de instalação de atividades económicas, quanto às questões de higiene e salubridade e segurança alimentar, nomeadamente em depósitos de produtos alimentares de armazenistas, talhos, peixarias, charcutarias, minimercados e supermercados;
- Colaborar na realização de recenseamento de animais;
- Prestar informação técnica e emitir parecer sobre os locais de preparação e transformação de produtos de origem animal;
- Cooperar com entidades externas no âmbito da segurança e saúde pública veterinária;



### **Município de Ansião**

- Executar a vacinação antirrábica, a identificação eletrónica e o registo de canídeos e de felinos;
- Organizar, preparar, formular propostas e dar apoio técnico às reuniões do Conselho Cinegético;
- Assegurar a inspeção e o controlo higiossanitário de carnes, produtos da pesca e aquicultura, leite e laticínios bem como dos seus locais de produção, preparação, armazenagem e venda;
- Inspeccionar as embalagens e meios de transporte dos produtos de origem animal;
- Realizar inspeções higiossanitárias aos mercados municipais e aos produtos alimentares à venda nos mercados municipais;
- Executar o Plano de Aprovação e Controlo de Estabelecimentos (PACE) ao nível dos estabelecimentos de comércio a retalho de carnes e de produtos à base de carne e dos estabelecimentos de comércio a retalho de produtos da pesca e aquicultura;
- Colaborar no plano de controlo de pragas em espaço e estabelecimentos públicos, designadamente escolas e edifícios municipais;
- Acompanhar e controlar a implementação das normas de higiene e segurança alimentar nas escolas sob gestão do Município;
- Fiscalizar e auditar a qualidade dos bens alimentares utilizados nos refeitórios escolares nas escolas sob gestão do Município;
- Prestar apoio ao departamento de obras particulares e de obras municipais relativamente à emissão de pareceres e vistorias em que tal se revele necessário;
- Avaliar as condições de alojamento e bem-estar dos animais de companhia;
- Elaborar notificações para determinações sanitárias, realizações de análise e para controlo de zoonoses;
- Avaliar e emitir pareceres técnicos sobre situações causadoras de incomodidade e ou insalubridade, motivadas pela presença de animais de companhia e animais de espécies pecuárias;
- Intervir em licenciamentos e controlo de estabelecimentos comerciais para venda de animais e alimentos para animais de companhia, emitindo pareceres técnicos, vistorias, inspeções, levantamento de autos de participação e relatórios técnicos;
- Intervir em licenciamentos e no controlo de estabelecimentos para alojamento e hospedagem de animais emitindo pareceres técnicos, vistorias, inspeções, levantamento de autos de participação e relatórios técnicos;
- Prestar apoio a agricultores antes da instalação e licenciamento de explorações para animais de produção nomeadamente aves, bovinos, equinos, ovinos, caprinos, suínos e leporídeos;
- Efetuar inspeções aos circos e a outros espetáculos itinerantes com animais bem como proceder à autorização de deslocação dos mesmos;



## Município de Ansião

- Emitir pareceres técnicos sob condições de saúde e bem-estar animal de espécies pecuárias participando em processos de licenciamento, efetuando vistorias, inspeções, levantamento de autos de participação e relatórios técnicos;
- Emitir pareceres técnicos e participação no licenciamento de estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde a animais – CAMV (Centros de Atendimento Médico-Veterinários), tais como consultórios, clínicas e hospitais;
- Notificar de imediato as doenças de declaração obrigatória e adotar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças com caráter epizootico;
- Elaborar inquéritos epidemiológicos no âmbito da saúde pública;
- Orientar os trabalhadores afetos ao CRO;
- Dirigir o Serviço Nacional de Identificação de Registo Animal (SNIRA) nas feiras de gado municipais;
- Emitir guias sanitárias de trânsito para centro de agrupamento ou exploração em vida ou para abate imediato;
- Participar e colaborar na elaboração de ações de sensibilização na área do setor alimentar, na defesa da saúde pública e do bem-estar animal;
- Colaborar com as entidades oficiais na delimitação de zonas de caça;
- Apoiar as associações de caça e pesca no âmbito das suas funções e de outras que lhe sejam destinadas superiormente.

### 3 – Métodos de Seleção:

3.1 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não pretendam usar da prerrogativa de afastamento do método de seleção obrigatório, os métodos de seleção a utilizar serão:

- **Avaliação Curricular (AC);**

- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

3.2 - Para os restantes os métodos de Seleção serão os seguintes:

- **Prova Escrita de Conhecimentos (PEC);**

- **Avaliação Psicológica (AP).**



## Município de Ansião

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva ordenação final (OF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (PEC \times 100\%) + (AP/Apto)$$

**3.3 - A Avaliação Curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes parâmetros:

**HL - Habilitação Literária**

**FP - Formação Profissional**

**EP - Experiência Profissional**

**AD - Avaliação de Desempenho**

A avaliação curricular (AC) é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

**- Habilitação Académica (HA)**

A habilitação académica deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras / categorias visadas nos presentes procedimentos e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Licenciatura – 18 valores;
- Mestrado – 19 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

**- Formação Profissional (FP)**

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de dias ou de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. No caso da não apresentação de documentos comprovativos da realização da formação profissional, a mesma não poderá ser considerada.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Sem Formação - 10 valores
- Formação relevante < 25 horas - 11 valores



## Município de Ansião

- Formação relevante  $\geq 25$  e  $< 50$  horas - 12 valores
- Formação relevante  $\geq 50$  e  $< 75$  horas - 14 valores
- Formação relevante  $\geq 75$  e  $< 100$  horas - 16 valores
- Formação relevante  $\geq 100$  e  $< 125$  horas - 18 valores
- Formação relevante  $\geq 125$  horas - 20 valores

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional desde que relacionadas com o posto de trabalho a ocupar.

### - Experiência Profissional (EP)

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, e apenas será considerada a experiência profissional que seja similar às funções descritas no ponto 2. do presente aviso.

- Sem experiência - 10 valores
- Experiência até 2 anos - 12 valores
- Experiência de 2 anos a 4 anos - 14 valores
- Experiência de 4 anos a 6 anos - 16 valores
- Experiência de 6 anos a 8 anos - 18 valores
- Experiência  $> 8$  anos - 20 valores

### - Avaliação de Desempenho (AD)

Será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4 a avaliação quantitativa, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro, no cumprimento do disposto da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

**3.4 - A Entrevista de Avaliação de Competências** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta entrevista deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato.

**3.4.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências**, é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação



## Município de Ansião

individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista, são as seguintes:

**A - Realização e Orientação para os resultados:** visa avaliar a capacidade para a concretização em eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Procura atingir os resultados desejados;
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas;
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

**B – Conhecimentos e Experiência:** visa avaliar a capacidade de aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho;
2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade;
3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade;
4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

**C - Organização e Método de Trabalho:** visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas;
2. Segue as diretivas e procedimento estipulados para uma adequada execução do trabalho;
3. Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios;
4. Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e matérias que utiliza.

**D - Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
2. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.



## Município de Ansião

**E - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** visa avaliar a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas;
2. Responde com prontidão e com disponibilidade;
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho;
4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

**F - Tolerância à Pressão e Contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
2. Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
3. Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
4. Aceita as críticas e contrariedades.

**3.4.2-** O presente método de seleção será valorado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
Evidência de 4 indicadores comportamentais da competência	20 valores
Evidência de 3 indicadores comportamentais da competência	16 valores
Evidência de 2 indicadores comportamentais da competência	12 valores
Evidência de 1 indicador comportamental da competência	8 valores
Não evidência de indicadores comportamentais da competência	4 valores

**3.4.3 -** A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, aplicando a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

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

**4 -** A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



## Município de Ansião

**4.1** - A Prova Escrita de Conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórico-prática, e será constituída por questões relacionadas diretamente com o posto de trabalho em aberto ou de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. A sua classificação será feita numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis, na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. Os candidatos que na prova de conhecimentos obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método de seleção de «avaliação psicológica».

A prova será realizada em local e hora a indicar, podendo os candidatos consultar a legislação constante do programa das provas.

**4.2** - A Prova Escrita de Conhecimentos terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância e com possibilidade de consulta da legislação, mencionada nos pontos 4.5 e 4.6. A referida legislação deverá ser considerada, pelos candidatos, sempre na sua atual redação desde que a mesma não seja anotada por autores.

**4.3** - Os candidatos deverão fazer-se acompanhar da referida legislação aquando da realização da Prova Escrita de Conhecimentos.

Não é permitida a consulta da legislação através de dispositivos eletrónicos.

**4.4** - Os candidatos que compareçam na Prova Escrita de Conhecimentos com atraso de 20 minutos relativamente à hora referida na convocatória não poderão realizar aquele método de seleção.

### **4.5 - Legislação genérica:**

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo decreto Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP), na atual redação;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais (Município de Ansião), publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 143, de 26 de julho de 2018, sob o Despacho n.º 7139/2018.

### **4.6 - Legislação específica:**

- Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio - Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;



## Município de Ansião

- Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, na atual redação – 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 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;
- Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril - Determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos;
- Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril e Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril – relativos à higiene dos géneros alimentícios;
- Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31 de julho - Aprova o Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos;
- Decreto-Lei n.º 184/2009, de 11 de agosto, na atual redação – Regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos centros de atendimento médico-veterinários (CAMV) e os respetivos requisitos quanto a instalações, organização e funcionamento;
- Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro - Regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia;
- Decreto-Lei n.º 260/2012, 12 de dezembro, na atual redação – Medidas complementares das disposições da Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia;
- Regulamento do Centro de Recolha e Proteção Animal do Concelho de Ansião - Diário da República, 2.ª série, N.º 247, 21 de dezembro de 2012;
- Lei n.º 27/2016, 23 de agosto, na atual redação – 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;
- Decreto-Lei n.º 33/2017, de 23 de março - Assegura a execução e garante o cumprimento das disposições do Regulamento (CE) n.º 1069/2009, que define as regras sanitárias relativas a subprodutos animais e produtos derivados não destinados ao consumo humano;
- Portaria n.º 146/2017, 26 de abril, na atual redação – 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 82/2019, de 27 de junho, na atual redação – Regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia;
- Regulamento 730/2021, 5 de agosto – Código Deontológico Médico-Veterinário;



## **Município de Ansião**

5 - A 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:

- a) Apto e Não apto;

### **6 - Faseamento da aplicação dos métodos de seleção:**

Ao abrigo da exceção prevista no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, e considerada a expectativa na receção de um vasto número de candidaturas aos procedimentos concursais a abrir, com potencial comprometimento do processo de aplicação de métodos de seleção, de forma uniforme e despojada de erros de apreciação, a utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo n.º 3 do mencionado artigo 19.º da Portaria, nos seguintes termos:

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do método de seleção obrigatório;
- b. Aplicação do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, com convocatória em conjuntos sucessivos de quarenta candidatos;
- c. A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do método de seleção seguinte;
- d. Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e constantes da lista de ordenação final, homologada, a um outro conjunto de candidatos é aplicado o método de seleção seguinte, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

### **7 - Critério de desempate:**

Em caso de igualdade de ordenação entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria. Caso subsista o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º - Candidato com experiência de trabalho na área territorial do município;
- 2.º - Candidato com maior número de horas de formação profissional na área a concurso nos últimos 2 anos.

### **8 - Os candidatos consideram-se excluídos, numa das seguintes situações:**

- a) quando não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) quando no decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) quando obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores no método de seleção, não lhes sendo por isso aplicado o método de seleção ou fase seguinte;



## Município de Ansião

d) quando os candidatos fiquem dispensados da aplicação do método de seleção seguinte, por não se encontrarem incluídos nos conjuntos de quarenta candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, conforme referido na alínea b) do ponto 7. do presente aviso.

### **9 - Notificações dos candidatos:**

As notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria. O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será o constante do formulário de candidatura.

### **10 - Audiência prévia dos candidatos:**

Os candidatos/as que queiram usar do Direito de Audiência Prévia, deverão, obrigatoriamente, utilizar a plataforma de recrutamento do Município de Ansião, <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>.

### **11 - Lista de Ordenação Final dos Candidatos/as Aprovados/as:**

Após a conclusão da Audiência Prévia, a lista da ordenação final dos/as candidatos/as aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos/as, será submetida a homologação do Presidente da Câmara Municipal e afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>, bem como através de publicação de Aviso na 2.ª Série do Diário da República e serão divulgadas na Plataforma de Recrutamento (Procedimentos Concursais a decorrer) disponível em <https://recrutamento.cm-ansiao.pt>.

**11.1** – Será constituída reserva de recrutamento por um período de 18 meses, de acordo com o disposto no art.º 35.º da Portaria.

**12** - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados serão efetuadas através de afixação das respetivas atas do júri, na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia em: <https://www.cm-ansiao.pt/PT/municipes-recursos-humanos>.

### **13 - Quota de emprego para pessoas com deficiência:**

**13.1** - Será garantida a quota prevista no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o preenchimento dos lugares postos a concurso, aos candidatos com deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%.

**13.2** - Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de



## Município de Ansião

candidatura, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios/condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

14 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e alíneas b) e c) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, os presentes procedimentos concursais, para além da publicação do aviso em Diário da República, por extrato, será publicitado:

- a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;
- b) No site desta Autarquia, em <https://www.cm-ansiao.pt>, por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros júri.

O Júri,

Assinado por: **Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso**  
Num. de Identificação: 09748266

(Paulo Luís Ferreira da Silva Cardoso, Presidente)

Assinado por: **DINA TERESA DA CRUZ LOUREIRO**  
Num. de Identificação: 11509844  
Data: 2024.09.16 17:22:29+01'00'

(Dina Teresa Cruz Loureiro, Vogal)

Assinado por: **CLÁUDIA ISABEL RIBEIRO  
GONÇALVES**  
Num. de Identificação: 11071607  
Data: 2024.09.17 09:38:44+01'00'



(Cláudia Isabel Ribeiro Gonçalves, Vogal)



**Município de Ansião**

**ANEXOS à ATA N.º 1**



**Município de Ansião**

**Município de Ansião**

Procedimento Concursal

**Grelha de referência para a Avaliação Curricular**

Nome do candidato:

Fatores	Ponderação	Classificação
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura	18
	Mestrado	19
	Doutoramento	20
Formação Profissional (FP)	Sem Formação	10
	Formação relevante < 25 horas	11
	Formação relevante >=25 e < 50 horas	12
	Formação relevante >=50 e < 75 horas	14
	Formação relevante >= 75 e < 100 horas	16
	Formação relevante >= 100 e < 125 horas	18
	Formação relevante >= 125 horas	20
Experiência Profissional (EP)	Sem experiência	10
	Experiência até 2 anos	12
	Experiência de 2 anos a 4 anos	14
	Experiência de 4 anos a 6 anos	16
	Experiência de 6 anos a 8 anos	18
	Experiência > 8 anos	20
Avaliação de Desempenho (AD)	Último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do(s) posto(s) de trabalho a ocupar, avaliação quantitativa a multiplicar por 4	
	Caso o último ano avaliado não tenha sido ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota da AD, multiplicar-se-á a mesma pelo valor necessário a que esta entre numa escala de 0 a 20 valores	



**Município de Ansião**

	Caso o candidato não tenha sido avaliado ou tenha sido avaliado no âmbito de outras funções ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro		
--	---	--	--

CLASSIFICAÇÃO FINAL	
$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$	

O Júri,