

MUNICÍPIO DE AROUCA

Câmara Municipal

- **PROCEDIMENTO CONCURSAL Nº 10/2025/SRH**
- **POSTOS DE TRABALHO: 1 / CARREIRA / CATEGORIA: TÉCNICO SUPERIOR – MEDICINA VETERINÁRIA**
- **MODALIDADE DE CONTRATO: CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

(MÉTODOS E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO)

1. Aos 16 dias do mês de outubro de 2025, no Edifício dos Paços do Concelho e salão nobre, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, aberto por despacho de 02/10/2025, constituído pelos membros a seguir indicados, para exercício das competências previstas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Membros presentes:

Presidente: Norberto Augusto Rodrigues de Castro, chefe de divisão.

Vogais efetivos: Helga Cristiana Almeida Sá Vale Pissarra, técnica superior Médica Veterinária do Município de Vale de Cambra e Sara da Silva Pereira Martelo, técnica superior.

2. A reunião teve como objetivo praticar os atos que devem preceder a publicitação do procedimento concursal, previstos naquela Portaria, designadamente:

- 2.1. Fixar o tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, os temas a abordar e a respetiva bibliografia específica;
 - 2.2. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

3. Métodos de seleção

De acordo com o previsto no ponto D, n.º 3 da informação n.º 27119 de 01/10/2025, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, designadamente no artigo 36.º da LTFP, o recrutamento será efetuado mediante aplicação dos seguintes métodos de seleção:

3.1. Para os candidatos não abrangidos pelo ponto seguinte:

- a) Prova de conhecimento;
- b) Avaliação psicológica;
- c) Entrevista de avaliação de competências.

3.2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, para os candidatos em situação de requalificação (valorização profissional) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os seguintes:

- a) Avaliação curricular;
- b) Entrevista de avaliação de competências.

3.3. A autarquia pode limitar-se a utilizar os métodos referidos na alínea a) do ponto 3.1 e na alínea a) do ponto 3.2 desta ata, nos termos previstos no n.º 5 do referido artigo 36.º da LTFP.

4. Valoração dos métodos de seleção

Na valoração dos métodos de seleção são adotadas escalas de classificação adequadas à especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, ponderados nos termos seguintes:

4.1. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.1.:

- 4.1.1. Prova de conhecimentos (PC) 70%;
- 4.1.2. Avaliação psicológica (AP) – “Apto” ou “Não apto”;
- 4.1.3. Entrevista de avaliação de competências (EAC) 30%.

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 0,70) + (EAC \times 0,30)$$

Em que:

VF = Valoração final

PC = Prova de conhecimentos

EAC = Entrevista de avaliação de competências

4.1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

a) A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Na prova de conhecimentos não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico. Para realização da prova de conhecimentos, os candidatos deverão apresentar-se munidos de documento identificativo com fotografia.

A Prova de Conhecimentos terá a duração de 60 minutos, será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica e efetuada em suporte de papel.

- Temáticas e Legislação recomendada:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação - Lei geral do trabalho em funções públicas;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua atual redação - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;
- Decreto-Lei nº 64/2000, de 24 de abril na sua atual redação - Normas mínimas relativas à proteção dos animais nas explorações pecuárias;
- Decreto-Lei n.º 116/98 de 5 de maio, na redação atual - Os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal;

- Portaria n.º 264/2013 na redação atual - Normas técnicas de execução regulamentar do programa nacional de luta e vigilância epidemiológica da raiva animal e outras zoonoses;
- Decreto-Lei n.º 184/2009 na redação atual - Regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos centros de atendimento médico-veterinários (CAMV) e os respetivos requisitos quanto a instalações, organização e funcionamento.

A Prova de Conhecimentos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e nos seguintes termos:

- a) A prova será constituída por 10 questões de escolha múltipla e 2 questões de desenvolvimento.
- b) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima. As 10 questões de escolha múltipla serão pontuadas até 10 valores, correspondendo a cada uma das questões 1 ponto e cada uma das duas questões de desenvolvimento serão pontuadas até 5 valores.
- c) O anonimato, para efeitos de correção da prova, é garantido através da atribuição de um número único, de conhecimento exclusivo do candidato, atribuído aleatoriamente, que só identificará a prova depois de feita a sua correção e atribuição da classificação.

4.1.2. Avaliação Psicológica (AP)

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.

Este método de seleção é avaliado através dos juízos classificativos de “Apto” e “Não Apto”. Os candidatos que forem considerados “Não Apto” são excluídos do procedimento.

4.1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação é registada em ficha individual, sendo avaliadas as seguintes competências e respetivas ponderações:

Competências transversais nucleares:

- Orientação para o Serviço Público (OSP)

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

- Orientação para a Mudança e Inovação (OMI)

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Competências transversais funcionais:

- Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP)

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

- Negociação e Influência (NI)

Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados.

As classificações atribuídas a cada componente, bem como a classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), são expressas numa escala de 0 a 20 valores, arredondadas às décimas.

Considera-se eliminatório o resultado inferior a 9,5 valores, nos termos do artigo 21.º, n.º 4, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média ponderada das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{EAC = (OSP) + (OMI) + (ACRP) + (NI) / 4}$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

OSP = Orientação para o Serviço Público

OMI = Orientação para a Mudança e Inovação

ACRP = Análise Crítica e Resolução de Problemas

NI = Negociação e Influência

4.2. Candidatos abrangidos pelo ponto 3.2

4.2.1. Avaliação curricular: 60%

4.2.2. Entrevista de avaliação de competências: 40%;

A valoração final (VF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, tendo em consideração as classificações atribuídas em cada método de seleção e respetiva ponderação, resultando da aplicação da seguinte fórmula:

$$\mathbf{VF = AC (60%) + EAC (40%)}$$

Em que:

VF = Valoração final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

4.2.1. Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, incluindo a avaliação das funções

desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho.

Na avaliação curricular são considerados, quando **comprovados documentalmente**, os seguintes elementos:

- .Habilitação académica ou nível de qualificação (HA)
- .Formação profissional (FP)
- .Experiência profissional (EP)
- .Avaliação do Desempenho (AD)

HA - Habilitação académica ou nível de qualificação

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, será avaliada de acordo com a seguinte tabela:

Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura ou equivalente	16 valores

FP - Formação profissional

Na formação profissional considerar-se-ão as ações de formação nas áreas relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

No âmbito deste elemento só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente e com conteúdo programático relevante para o exercício das funções correspondentes ao lugar em concurso sendo a classificação atribuída de acordo com a sua duração global, tendo a conta a grelha seguinte:

Igual ou Superior a 200 dias	20 valores
100 a 199 dias	18 valores
50 a 99 dias	16 valores
25 a 49 dias	14 valores
10 a 24 dias	12 valores
<10 dias	10 valores

A formação expressa noutra unidade de tempo será convertida em dias nos seguintes termos:

- A cada mês completo de formação corresponderá 20 dias;
- A cada período de 7 horas de formação corresponderá a 1 dia.

EP - Experiência profissional

A experiência profissional será aferida tendo em consideração os documentos certificativos dessa experiência, emitidos pelos respetivos serviços de origem correspondentes às tarefas desenvolvidas, com incidência sobre as que foram desempenhadas na categoria e no cumprimento ou da atribuição, competência ou atividade para a qual está aberto o procedimento, e será pontuada de acordo com as seguintes regras:

> 10 anos	20 valores
> 8 anos <= 10	18 valores
> 6 anos <= 8	16 valores
> 4 anos <= 6	14 valores
> 2 anos <= 4	12 valores
<= 2	10 valores

A experiência expressa noutra unidade de tempo será convertida em meses nos seguintes termos:

- A cada período de 12 meses de serviço efetivo corresponderá 1 ano;
- A cada período de 30 dias corresponderá a um mês.

Qualquer documento comprovativo de **formação ou de experiência profissional** que não permita inequivocamente identificar o número de horas ou dias não será considerado para efeitos de avaliação.

AD - A avaliação do desempenho

Será avaliado o nível de desempenho alcançado no exercício das funções na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa, considerando-se para o efeito a melhor menção qualitativa obtida nos últimos três períodos de avaliação, quando alcançada no desempenho daquelas funções e atividades.

A respetiva menção qualitativa será classificada de acordo com a seguinte tabela:

- Excelente	20 valores
- Relevante	15 valores
- Adequado	10 valores
- Inadequado	0 valores

Ou, consoante o caso:

- Excelente	20 valores
- Muito Bom	17 valores
- Bom	14 valores
- Regular	10 valores
- Inadequado	0 valores

Aos candidatos que, comprovadamente, não tenham sido objeto de avaliação por razões alheias à sua vontade é atribuída a classificação correspondente à menção de Adequado/Regular.

A classificação final da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos que a integram, ou seja:

$$AC = \underline{HA + FP + EP + AD}$$

4

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilidade académica ou nível de qualificação

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do Desempenho

4.2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação é registada em ficha individual, sendo avaliadas as seguintes competências e respetivas ponderações:

Competências transversais nucleares:

- Orientação para o Serviço Público (OSP)

Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

- Orientação para a Mudança e Inovação (OMI)

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Competências transversais funcionais:

- Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP)

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

- Negociação e Influência (NI)

Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados.

As classificações atribuídas a cada componente, bem como a classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), são expressas numa escala de 0 a 20 valores, arredondadas às décimas.

Considera-se eliminatório o resultado inferior a 9,5 valores, nos termos do artigo 21.º, n.º 4, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O resultado da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é obtido através da média ponderada das respetivas classificações de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{EAC} = (\text{OSP}) + (\text{OMI}) + (\text{ACRP}) + (\text{NI}) / 4$$

Em que:

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

OSP = Orientação para o Serviço Público

OMI = Orientação para a Mudança e Inovação

ACRP = Análise Crítica e Resolução de Problemas

NI = Negociação e Influência

5. Em situações de igualdade de valoração, e para efeitos de ordenação final, serão aplicados os critérios definidos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios referidos anteriormente, serão utilizados sucessivamente os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com a melhor classificação obtida no método de seleção “Entrevista de Avaliação de Competências”;
- b) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho em concurso;
- c) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.
- d) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação “OSP -Orientação para o Serviço Público” da Entrevista de Avaliação de Competências;

e) No caso de trabalhadores abrangidos pelo ponto 3.2 - Candidato com a melhor pontuação obtida na avaliação do desempenho.

6. Omissões

Em tudo o que esta ata for omissa aplicar-se-á o regime jurídico aplicável ao procedimento, designadamente a LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de maio e Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7. Disposições finais

7.1 Todas as decisões consubstanciadas na presente ata foram tomadas pelo júri, decorrida votação nominal e por unanimidade.

7.2 Os métodos de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas.

8. Encerramento

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente _____

1º Vogal efetivo _____

2.º Vogal efetivo _____

Certidão:

A presente ata foi publicitada no sítio da Internet desta autarquia, em <https://www.cm-arouca.pt/municipio/documentacao/recursos-humanos/> e no átrio dos paços do município (n.º 1 do art.º 22.º da Portaria 233/2022, de 9.9).

Em ____/____/____.

O funcionário,