



ATA DE REUNIÃO DE JÚRI N.º 1

Em 17/09/2024, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de **dois (2) postos de trabalho** da categoria/carreira de **Técnico Superior (Enfermagem Veterinária)**, previstos e não ocupados, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na **Divisão de Proteção Animal e Salubridade**, deste Município de Barcelos, constituído por:

- **Presidente:** Dr. Luís Manuel Araújo Almeida, Técnico Superior (Médico Veterinário Municipal).
- **Vogais Efetivos:** Dra. Paula Isabel Machado Dias da Silva, Chefe de Divisão de Proteção Animal e Salubridade, e Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho, Chefe de Divisão de Recursos Humanos.
- **Vogais Suplentes:** Dra. Cristiana Ribeiro Esteves Cerqueira, Técnica Superior (Médica Veterinária), e Dr. António Augusto Azevedo dos Santos Fernandes, Técnico Superior (Médico Veterinário).

Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e elaboração de pareceres e projetos, com grau de complexidade 3, na área de atuação da divisão, nomeadamente:

- Exercer funções com autonomia e responsabilidade, pela aplicação de conhecimentos teóricos e práticos sobre a anatomia fisiológica dos diferentes animais domésticos, assim como sobre os quadros patológicos de naturezas diversas (infecciosas, parasitárias, etc.), assistindo o médico veterinário nas mais variadas situações clínicas;
- Preparar o paciente para a realização de exames de diagnóstico e cirurgias e utilizar os conhecimentos de anestesiologia e técnica operatória para assistir em intervenções cirúrgicas;
- Administração de medicamentos prescritos pelo Médico Veterinário e a efetuar todo o tipo de cuidados clínicos e profiláticos em animais de companhia e espécies pecuárias, além de prestar cuidados, monitorizar e controlar as condições de bem-estar animal dos animais alojados no CROA (Centro de Recolha Oficial de Animais);
- Realizar procedimentos de enfermagem veterinária tais como tratamentos médicos e ações de profilaxia de parasitoses internas e externas sob supervisão do Médico Veterinário;
- Fazer a coleta de matérias para exames laboratoriais;
- Informar das condições de saúde dos animais alojados no CROA ao Médico Veterinário, conforme normas e procedimentos estabelecidos;
- Trabalhar em conformidade com as normas e procedimentos de segurança, higiene e saúde e executar tarefas pertinentes à área de atuação, utilizando-se de equipamentos e programas de informática;



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

- Rececionar e elaborar as fichas clínicas e a triagem dos animais;
- Apoio em campanhas oficiais de profilaxia sanitária;
- Colaboração nas medidas de medicina preventiva das populações animais;
- Execução de medidas de suporte de vida aos animais acidentados recolhidos na via pública;
- Verificação das denúncias de falta de condições para a permanência de animais em habitações particulares;
- Garantir higiene dos alimentos e saúde pública, colaborar com o Médico Veterinário nas vistorias dos controlos oficiais vigentes;
- Realizar outras tarefas diretamente relacionadas com as funções específicas associadas à formação académica e outras inerentes à função pública.

Nestes termos foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

1. Descrição da Habilitação

Licenciatura em Enfermagem Veterinária.

Não é possível a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, em conformidade com o decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto.

2. Requisitos especiais (fator eliminatório):

Possuir Carta de Condução.

3. Métodos de Seleção:

- Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o artigo 17.º da Portaria, são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**, sem sequência obrigatória de aplicação. Estes métodos serão complementados com o método de seleção **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.
- Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a não ser que o candidato o afaste por escrito.

3.1. Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências e conhecimentos profissionais necessários ao exercício das funções a desempenhar. Assumirá natureza **teórica**, com a duração de 90 minutos, **com consulta** dos diplomas legais não anotados, relacionada com as funções a desempenhar.



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Matérias (legislação/bibliografia) sobre as quais a Prova de Conhecimentos irá incidir:

- **Aviso n.º 1221/2022, de 19/01** – Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível dos Serviços do Município de Barcelos;
- **Aviso n.º 15362/2023, de 16/08** - Alteração pontual do Regulamento Orgânico dos Serviços do Município de Barcelos;
- **Lei n.º 27/2016, de 23/08, na sua redação atualizada** - Aprova medidas para criação de uma rede de centros de recolha oficial de animais e estabelece a proibição de abate de animais errantes como forma de controlo da população;
- **Portaria n.º 146/2017, de 26/04, na sua redação atualizada** - 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 276/2001, de 17/10, na sua redação atualizada**- Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a proteção de animais de companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 95/2017, de 23/08, Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro, Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro, Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto, Decreto-Lei n.º 265/2007, de 24 de julho e Decreto-Lei n.º 315/2003, de 17 de Dezembro;
- **Decreto-Lei n.º 313/2003, 17/12, na sua redação atualizada** - Aprova medidas para identificação dos animais de companhia, é essencial nos domínios sanitário, zotécnico, jurídico e humanitário, pois visa tanto a defesa da saúde pública como animal, bem como o controlo da criação, comércio e utilização, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 49/2007, de 31 de agosto;
- **Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29/10, na sua redação atualizada** - No uso da autorização legislativa concedida pela Lei n.º 82/2009, de 21 de agosto, aprova o regime jurídico da detenção de animais perigosos e potencialmente perigosos enquanto animais de companhia, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 46/2013, de 4 de julho e Lei n.º 110/20015, de 26 de agosto;
- **Lei n.º 110/2015, de 26/08, na sua redação atualizada** - 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);
- **Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17/12, na sua redação atualizada** - 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, exposição e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva;
- **Portaria n.º 1427/2001, de 15/12, na sua redação atualizada** - aprova o regulamento de Classificação, Identificação e Registo dos Carnívoros Domésticos e Licenciamento de canis e gatis;
- **Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto, na sua redação atualizada** — 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 8/2017, de 03/03, na sua redação atualizada** — Estabelece um estatuto jurídico dos animais, alterando o Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, 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;
- **Portaria n.º 421/2004, de 24 de abril, na sua redação atualizada** — Aprova o Regulamento de Registo, Classificação e Licenciamento de Cães e Gatos;
- **Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril, na sua redação atualizada** — Determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos;
- **Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho, com as seguintes alterações:** Lei n.º 2/2020, de 31 de março e Lei n.º 12/2022, de 27 de junho;
- **Regulamento (CE) N.º 852/2004** do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004 relativo à higiene dos géneros alimentícios, disponível no seguinte link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:139:0001:0054:pt:PDF> ;
- **Regulamento (CE) n.º 853/2004** do Parlamento Europeu e do Conselho de 29 de abril de 2004 que estabelece regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal, disponível no seguinte link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:226:0022:0082:PT:PDF> ;
- **Regulamento (CE) n.º 854/2004** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004 que estabelece regras específicas de organização dos controlos oficiais de produtos de origem animal destinados ao consumo humano, disponível no seguinte link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:226:0083:0127:PT:PDF> .

A prova de conhecimentos é de carácter obrigatório e a sua classificação resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas, sendo que a **parte teórica representará 40%**, e a **parte prática 60%**, da nota final.

3.2. Avaliação Psicológica (AP): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

3.3. Avaliação Curricular (AC): será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:

$$AC=20\%xHA+35\%xFP+35\%xEP+10\%xAD$$



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- a) Na Habilitação Académica (HA) será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, relacionada com a área funcional a concurso:

Habilitação literária exigida	20 Valores
-------------------------------	------------

- b) Formação Profissional (FP): serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valoradas da seguinte forma:

Sem formação profissional relevante para o exercício das funções	10 Valores
Até 20 horas de formação profissional relevante	12 Valores
De 21 a 40 horas de formação profissional relevante	14 Valores
De 41 a 60 horas de formação profissional relevante	16 Valores
De 61 a 80 horas de formação profissional relevante	18 Valores
Mais de 80 horas de formação profissional relevante	20 Valores

**Se o certificado da ação de formação não indicar o número de horas, será considerado:
Um dia =7 horas; Uma semana= 30 horas; Um mês= 120 horas.*

- c) Experiência Profissional (EP): Será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que devidamente comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, em regime de estágio profissional e contrato de trabalho, e valorado de acordo com a seguinte tabela:

Sem experiência	0 Valores
≤ 1 ano	10 valores
> 1 e ≤ 2 anos	12 Valores
> 2 e ≤ 3 anos	14 Valores
> 3 e ≤ 4 anos	16 Valores
> 4 e ≤ 5 anos	18 Valores
> 5 anos	20 Valores

- d) Avaliação do Desempenho (AD) SIADAP: Relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho bom/ adequado	12 Valores
Desempenho muito bom/ relevante	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

** Sem avaliação de desempenho por motivo não imputável ao candidato: 10 Valores*

3.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Este método será aplicado por entidade externa, por técnicos devidamente certificados, e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais



para o exercício da função, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Para a avaliação dos métodos de seleção **Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências** o júri deliberou considerar as **competências** abaixo indicadas:

- A. **Orientação para o Serviço Público:** visa avaliar a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:
- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos;
 - Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade;
 - Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações;
 - No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.
- B. **Planeamento e Organização:** visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades;
 - Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição;
 - Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos;
 - Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
- C. **Conhecimentos Especializados e Experiência:** visa avaliar um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada;
 - Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas;
 - Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas;
 - Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas;
- Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais;
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões;
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

E. Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitado conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço;
- Trabalha com pessoas com diferentes características;
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros;
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

4. Faseamento dos métodos de seleção:

De acordo com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada, e da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

5. Ordenação Final (OF):

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento, será expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

OF=70% \times PC+30% \times EAC e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica ou **OF=70% \times AC+30% \times EAC**



6. Candidatos com grau de incapacidade:

Nos termos do n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência que se enquadre nos termos do n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 9/89, de 02/05, tem preferência em situação de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar cópia do atestado médico de incapacidade, emitido pela Administração Regional de Saúde.

7. Valoração dos métodos de seleção:

São adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com as características de cada método:

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 às centésimas. Na Avaliação Psicológica, são consideradas as menções *Apto* e *Não Apto*.

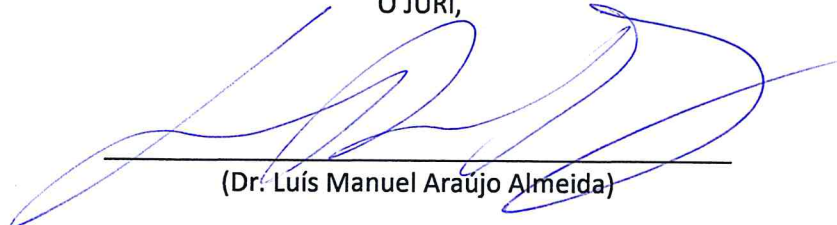
8. Critérios de desempate:

Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda aplicar, na seguinte ordem, como critérios de desempate complementares, nos casos em que subsiste a igualdade de valoração, os seguintes:

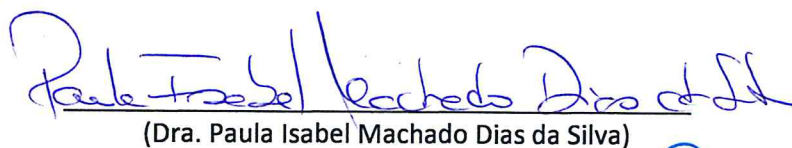
- a) Maior classificação obtida na parte prática do método de seleção **Prova de Conhecimentos** para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP;
- b) Maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de **Avaliação Curricular** para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36 da LTFP.
- c) Primazia na data e hora da submissão da candidatura, contadas desde a última alteração à candidatura (para todos os candidatos).

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

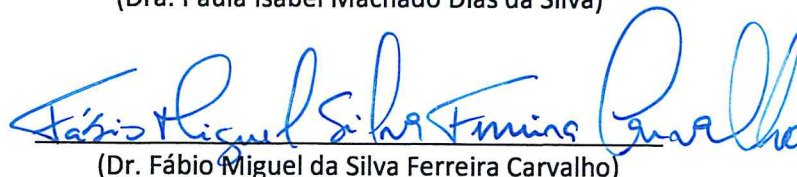
O JÚRI,



(Dr. Luís Manuel Araújo Almeida)



(Dra. Paula Isabel Machado Dias da Silva)



(Dr. Fábio Miguel da Silva Ferreira Carvalho)