


[Área do Organismo \(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx)
[Ofertas](#)
[Mobilidade Geral](#)
[Mobilidade Voluntária](#)
[Sobre a BEP](#)   [Ajuda](#)
[Início \(.../.../Default.aspx\)](.../.../Default.aspx)

## Detalhe de Oferta de Emprego

[Caracterização da Oferta](#)
[Requisitos de Admissão](#)
[Formalização Candidaturas](#)
[Descrição do Procedimento](#)
[NÃO VER TUDO ↕](#)
**Código da Oferta:**

OE202009/0568

**Tipo Oferta:**

Procedimento Concursal Comum

**Estado:**

Activa ▶

**Nível Orgânico:**

Câmaras Municipais

**Órgão/Serviço:**

Câmara Municipal de Ovar

**Vínculo:**

CTFP por tempo indeterminado

**Regime:**

Carreiras Gerais

**Carreira:**

Técnico Superior

**Categoria:**

Técnico Superior

**Grau de Complexidade:**

3

**Remuneração:**

1205,08€

**Suplemento Mensal:**

0,00 EUR

**Caracterização do Posto de Trabalho:**

Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional. As funções são consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, fundamentam e preparam a decisão, complementadas pelas seguintes funções: Organizar, executar e gerir as campanhas de vacinação definidas pela DGAV(Direção Geral de Alimentação e Veterinária); Efetuar a recolha de animais abandonados e quando não reclamados pelos detentores deverão ser obrigatoriamente esterilizados e encaminhados para adoção; Gerir as instalações garantindo a recolha, receção e alojamento de animais; Garantir o bem-estar animal providenciando a assistência médica veterinária necessária; Promover a adoção e controlo da população canina e felina no Concelho; Providenciar a captura e controlo de animais errantes na salvaguarda da saúde pública; Cooperar com associações zoófilas, voluntários e outras entidades; Assegurar a implementação do modelo de gestão do Centro Intermunicipal de Recolha Oficial de Animais adotado pela Região de Aveiro; Efetuar a gestão da organização da Feira Agrícola e da Raça Marinhó -Ovar Rural do Concelho de Ovar; Assegurar a componente veterinária do Gabinete do Agricultor; Efetuar fiscalizações e vistorias sanitárias de estabelecimentos comerciais de produtos de origem animal e elaboração dos relatórios que se articulam com o PACE; Efetuar inspeções sanitárias de mercados e feiras; Colaborar com todas as entidades com funções fiscalizadoras nos processos de fiscalização de perecíveis alterados; Rececionar e dar resposta a reclamações apresentadas ao serviço e assegurar a gestão administrativa das atividades de apoio ao serviço.

Local Trabalho

Nº Postos

Morada

Localidade

Código Postal

Distrito

Concelho

Câmara Municipal de Ovar

1

Praça da República

3880141 OVAR

Aveiro

Ovar

**Total Postos de Trabalho:**

1

**Quota para Portadores de Deficiência:**

0

**Observações:****Relação Jurídica Exigida:**

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :**

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.

**Requisitos de Nacionalidade:**

Sim

**Habilitação Literária:**

Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:**

Licenciatura em Medicina Veterinária

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

**Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:**

Não

**Outros Requisitos:**

Inscrição em vigor na Ordem dos Médicos Veterinários

**Envio de candidaturas para:**

Câmara Municipal de Ovar, Praça da República, 3880 - 141 Ovar

**Contatos:**

256581300

**Data Publicitação:**

2020-09-14

**Data Limite:**

2020-09-28

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:**

Aviso (extrato) n.º 13905/2020 do Diário da República, 2.ª série - N.º 179 de 14/09/2020.

**Descrição do Procedimento:**

Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de medicina veterinária, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Veterinária

1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o 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 e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião realizada no dia 16 de julho de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar 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, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior na área de Medicina Veterinária.

2 - Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal de 2020, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 31/10/2019 e 27/11/2019, respetivamente:

Atribuição/atividade: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional. As funções são consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, fundamentam e preparam a decisão, complementadas pelas seguintes funções: Organizar, executar e gerir as campanhas de vacinação definidas pela DGAV(Direção Geral de Alimentação e Veterinária); Efetuar a recolha de animais abandonados e quando não reclamados pelos detentores deverão ser obrigatoriamente esterilizados e encaminhados para adoção; Gerir as instalações garantindo a recolha, receção e alojamento de animais; Garantir o bem-estar animal providenciando a assistência médica veterinária necessária; Promover a adoção e controlo da população canina e felina no Concelho; Providenciar a captura e controlo de animais errantes na salvaguarda da saúde pública; Cooperar com associações zoológicas, voluntários e outras entidades; Assegurar a implementação do modelo de gestão do Centro Intermunicipal de Recolha Oficial de Animais adotado pela Região de Aveiro; Efetuar a gestão da organização da Feira Agrícola e da Raça Marinhoa -OvarRural do Concelho de Ovar; Assegurar a componente veterinária do Gabinete do Agricultor; Efetuar fiscalizações e vistorias sanitárias de estabelecimentos comerciais de produtos de origem animal e elaboração dos relatórios que se articulam com o PACE; Efetuar inspeções sanitárias de mercados e feiras; Colaborar com todas as entidades com funções fiscalizadoras nos processos de fiscalização de perecíveis alterados; Rececionar e dar resposta a reclamações apresentadas ao serviço e assegurar a gestão administrativa das atividades de apoio ao serviço.

3 - Em cumprimento do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30/05, conjugado com o artigo 2.º da mesma lei, declara-se que não foram efetuadas as consultas prévias à EGRA (Entidade Gestora da Valorização Profissional das Autarquias Locais), nos termos dos artigos 16.º e 16.º A do Decreto - Lei 209/2009, de 3/09, uma vez que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro (CIRA), a mesma não se encontra constituída e, que na área do Município de Ovar não existem candidatas em requalificação.

Não existe reserva de recrutamento interna, criada nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

4 - Local de Trabalho: Área do Município de Ovar.

5 - Posição Remuneratória de referência: O posicionamento remuneratório será efetuado nos termos do artigo 38.º do anexo à LTFP conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2019) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal comum, correspondendo ao montante pecuniário da 2.º posição remuneratória, nível 15 da tabela remuneratória única (TRU) - 1205,08€.

6 - Âmbito de recrutamento: O recrutamento (cfr. n.º 4 do artigo 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, não havendo prioridade no recrutamento para os trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, conforme Plano Anual de Recrutamento para 2020.

7 - Impedimentos de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ovar idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

8 - Requisitos de admissão são os previstos no artigo 17.º do anexo à LTFP, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.1 - Nível habilitacional: O nível de habilitação exigido é a Licenciatura em Medicina Veterinária.

8.2 - Outros requisitos de admissão: Inscrição em vigor na Ordem dos Médicos Veterinários.

9 - Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado, mediante preenchimento de requerimento ou formulário de candidatura, disponível na Divisão de Recursos Humanos e na página eletrónica da Câmara Municipal de Ovar, em [www.cm-ovar.pt](http://www.cm-ovar.pt), e entregue pessoalmente ou remetido por correio em carta registada, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Ovar, Praça da República, 3880-141 Ovar, ou remetidas por correio eletrónico para o endereço [divrecursoshumanos@cm-ovar.pt](mailto:divrecursoshumanos@cm-ovar.pt), devendo ser garantido que os anexos do e-mail não excedam os 5MB sob pena de não serem rececionados.

9.1 - A morada/email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do requerimento /formulário.

10 - O requerimento/formulário de candidatura deverá ser acompanhado do curriculum vitae, datado e assinado, e ainda dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias, sob pena de exclusão em caso de não apresentação. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão entregar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
- b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
- c) Documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento;
- d) Comprovativo da inscrição como membro efetivo na respetiva associação profissional de direito público;
- e) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, avaliação de desempenho relativo ao último biénio e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

10.1 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019.

11 - Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 20.º da referida Portaria, os candidatos que exercem funções na Câmara Municipal de Ovar ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12 - Métodos de Seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;

Ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

12.1 - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

12.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica - para os restantes candidatos.

12.3 - Os métodos referidos no ponto 12.1 podem ser afastados pelos candidatos através da menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

12.4 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

Visa 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. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 120 minutos, composta por: componente específica - 6 perguntas de escolha múltipla (1 valor por cada resposta certa justificada e 2 questões de desenvolvimento (4,5 valores cada)); componente geral: 10 questões de escolha múltipla (0,5 valores cada). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas:

Legislação de carácter geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto - Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais. Legislação de carácter específico: Decreto - Lei n.º 64/2000, de 22 de abril, alterado pelo Decreto - Lei n.º 155/2008 de 7 de agosto - estabelece as normas mínimas relativas à proteção dos animais nas explorações pecuárias; Decreto - Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro - estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia; Decreto - Lei n.º 82/2019, de 27 de junho - estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia; Decreto - Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, alterado pelo Decreto - Lei n.º 20/2019 de 30 de janeiro - aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ); Lei n.º 15/2018, de 27 de março - possibilita a permanência de animais de companhia em estabelecimentos comerciais, sob condições específicas; Lei n.º 95/2017, de 23 de agosto - regula a compra e venda de animais de companhia em estabelecimentos comerciais e através da Internet; Lei n.º 8/2017, de 03 de março - estabelece um estatuto jurídico dos animais, alterando o Código Civil; Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto - 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 27/2016, de 23 de agosto - 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 de abril - 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; Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril - publica a lista das raças de cães potencialmente perigosos; Decreto - Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro - Aprovação do Regulamento Geral do Ruído; Lei n.º 46/2013, de 4 de julho - republica em anexo, o Decreto - Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, que aprova o regime jurídico da criação, reprodução de animais perigosos e potencialmente perigosos, enquanto animais de companhia; Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto - aprova as normas técnicas de execução regulamentar do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e de outras Zoonoses; Decreto - Lei n.º 184/2009, de 11 de agosto - estabelece o regime jurídico aplicável ao exercício da atividade dos centros de atendimento médico-veterinários e os respetivos requisitos quanto a instalações, organização e funcionamento; Regulamento (CE) n.º 852/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril - Higiene dos géneros alimentícios; Regulamento (CE) n.º 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril - estabelece as regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal; Decreto - Lei n.º 207/2008, de 23 de outubro, que republica em anexo, o Decreto-Lei n.º 147/2006 - aprova o Regulamento das condições higiénicas e Técnicas a observar na distribuição e venda de carnes e seus produtos; Decreto - Lei n.º 122/2006, de 27 de junho de 2006 - estabelece as medidas de execução das regras sanitárias relativas aos subprodutos animais não destinados ao consumo humano, decorrentes do Regulamento (CE) n.º 1774/2002, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 3 de outubro, que estabelece as regras sanitárias relativas aos subprodutos animais não destinados ao consumo humano; Portaria n.º 74/2014, de 20 de março - aplica-se ao fornecimento direto, pelo produtor, de pequenas quantidades de produtos primários ao consumidor final ou a estabelecimentos de comércio retalhista que abasteçam diretamente o consumidor final; Despacho n.º 294/2015, de 12 de janeiro - define as condições para o fornecimento de carnes de aves de capoeira, lagomorfos e aves de caça de criação, exceto avestruzes, abatidas na exploração e o Decreto - Lei n.º 116/98, de 5 de maio - estrutura da carreira de médico veterinário municipal.

12.4.1 - Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

12.4.2 - Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

12.4.3 - A valoração deste método de seleção é de 45%.

12.5 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo 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.

12.5.1 - As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

Doutoramento na área de Medicina Veterinária 20 Valores

Mestrado na área de Medicina Veterinária 16 valores

Licenciatura em Medicina Veterinária 14 Valores

12.5.2 - A Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

12.5.2.1 - Assim, partindo de uma Base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional relacionadas com as exigências e as competências ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

12.5.2.2 - Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas-----	3 valores
De 151 horas a 250 horas-----	4 valores
Superior a 250 horas-----	5 valores

12.5.2.3 - Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas-----	1,5 valores
De 151 horas a 250 horas-----	2 valores
Superior a 250 horas-----	3 valores

12.5.2.4 - Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 100 horas-----	0,5 valores
De 101 horas a 150 horas-----	1 valor
De 151 horas a 200 horas-----	1,5 valores
De 201 horas a 250 horas-----	2 valores
De 251 horas a 300 horas-----	2,5 valores
De 301 horas a 350 horas-----	3 valores
De 351 horas a 400 horas-----	3,5 valores
De 401 horas a 450 horas-----	4 valores
De 451 horas a 500 horas-----	4,5 valores
Superior a 500 horas-----	5 valores

12.5.2.5 - Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 100 horas-----	0,3 valores
De 101 horas a 150 horas-----	0,6 valores
De 151 horas a 200 horas-----	0,9 valores
De 201 horas a 250 horas-----	1,2 valores
De 251 horas a 300 horas-----	1,5 valores
De 301 horas a 350 horas-----	1,8 valores
De 351 horas a 400 horas-----	2,1 valores
De 401 horas a 450 horas-----	2,4 valores
De 451 horas a 500 horas-----	2,7 valores
Superior a 500 horas-----	3 valores

12.5.2.6 - Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 12.5.2.2, 12.5.2.3, 12.5.2.4 e 12.5.2.5, esclarece-se o seguinte:

- Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo das candidaturas;
- O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas;
- Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

12.6 - Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções respeitantes à categoria de Técnico Superior, desde que no âmbito da atividade de Medicina Veterinária, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

12.6.1 - Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

12.6.1.1 - Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica---6 valores;

12.6.1.2 - Em serviços da Administração Autárquica-----8 valores;

12.6.2 - Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

12.6.2.1 - Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica---10 valores;

12.6.2.2 - Em serviços da Administração Autárquica-----12 valores;

12.6.2.3 - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce-----0,5 valores;

12.6.2.4 - Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce-----1 valor;

12.6.2.5 - Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a. Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b. Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c. No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d. Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 12.6.1 e 12.6.2, a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e. Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f. A pontuação prevista nas grelhas 12.6.1. e 12.6.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;
- g. Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 12.6.3. e 12.6.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha no ponto 12.6.2.

12.7 - A Avaliação de Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a. Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999-----5 valores;
- a. Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999-----12 valores;
- b. Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5-----16 valores;
- c. Desempenho excelente-----20 valores.

12.7.1 - Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12.7.2 - A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$$

13 - Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.1 - A valoração deste método de seleção é de 25%.

14 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes nove competências:

- Competências técnicas: Orientação para resultados; Planeamento e organização; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade;
- Competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; Negociação e Persuasão;
- Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

14.1 - Este método será avaliado de acordo com o seguinte:

- 20 valores - Comportamento associado presente nas 9 competências definidas;
- 16 valores - Comportamento associado presente em 7/8 competências definidas;
- 12 valores - Comportamento associado presente em 5/6 competências definidas;
- 8 valores - Comportamento associado presente em 3/ 4 competências definidas;
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 2 competências definidas;

14.2 - Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.3 - A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

14.4 - A valoração deste método de seleção é de 25%.

15 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentos, nomeadamente os relacionamentos com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

15.1 - É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15.1.1 - Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

Motivação:

Classificação Valores

Ausência de motivação Insuficiente 4

Pouca motivação Reduzido 8

Motivação adequada Suficiente 12

Motivação muito adequada Bom 16

Motivação excelente Elevado 20

Sentido de organização:

Classificação Valores

Ausência de sentido de organização Insuficiente 4

Pouco sentido de organização Reduzido 8

Sentido organização suficiente Suficiente 12

Sentido organização relevante Bom 16

Sentido organização excelente Elevado 20

Experiência profissional:

Classificação Valores

Ausência de experiência Insuficiente 4

Pouca experiência Reduzido 8

Experiência suficiente Suficiente 12

Experiência relevante Bom 16

Muita experiência Elevado 20

Conhecimento das funções:

Classificação Valores

Ausência de conhecimentos Insuficiente 4

Poucos conhecimentos Reduzido 8

Conhecimentos suficientes Suficiente 12

Conhecimentos relevantes Bom 16

Muitos conhecimentos Elevado 20

Comunicação:

Classificação Valores

Dificuldade de comunicação Insuficiente 4

Pouca capacidade de comunicação Reduzido 8

Capacidade de comunicação suficiente Suficiente 12

Capacidade de comunicação relevante Bom 16

Capacidade de comunicação excelentes Elevado 20

Relacionamento Interpessoal

Classificação Valores

Dificuldade de relacionamento interpessoal Insuficiente 4

Pouca capacidade de relacionamento interpessoal Reduzido 8

Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente Suficiente 12

Capacidade de relacionamento interpessoal relevante Bom 16

Capacidade de relacionamento interpessoal excelente Elevado 20

15.2 - Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15.3 - A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

15.4 - A avaliação dos fatores abrangidos rege-se-á pela tabela anexa à presente ata.

15.5 - A valoração deste método de seleção é de 30%.

16 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, todos os métodos, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

17 - Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$

Sendo:

OF= Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica  
AC= Avaliação Curricular  
EAC= Entrevista Avaliação de Competências  
EPS= Entrevista Profissional de Seleção

18 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da referida Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção - "Experiência Profissional";
- 2.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção - "Conhecimento das funções".

19 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto - Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

20 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do artigo 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

21 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos.

22 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica da câmara municipal de ovar em [www-cm-ovar.pt](http://www-cm-ovar.pt) no item (Viver - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais - Procedimentos a Decorrer).

23 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

24 - Composição do Júri:

Presidente: Ana Cláudia Matias dos Santos Cardoso da Silva - Chefe da Divisão de Ambiente;

1.º Vogal Efetivo: Emanuel Filipe Sá Alves de Oliveira - Chefe da Divisão dos Recursos Humanos;

2.º Vogal Efetivo: Alexandra Maria Pereira Alves Ramos - Técnica Superior na área de Medicina Veterinária da Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha;

1.º Vogal Suplente: Paulo Manuel Correia da Silva - Técnico Superior na área de Ciências do Mar;

2.º Vogal Suplente: Manuel António Valente Jardim - Técnico Superior na área de Engenharia Civil.

Nota: O primeiro vogal efetivo substitui o Presidente do Júri nas suas faltas ou impedimentos.

25 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

26 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 10.º e artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

26.1 - No âmbito do exercício de audiência prévia, e de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 23.º da portaria n.º 125-A/2019, os (as) candidatos (as) devem utilizar o formulário eletrónico, disponível em [www-cm-ovar.pt](http://www-cm-ovar.pt) no item (Viver - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais - Formulários).

27 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada na Divisão de Recursos Humanos e disponibilizada em [www-cm-ovar.pt](http://www-cm-ovar.pt) no item (Viver - Recursos Humanos - Procedimentos Concursais - Procedimentos a Decorrer).

28 - Nos termos do Decreto - Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

29 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa "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".

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:**

Deliberação n.º 328/2020, aprovada em reunião de Câmara a 16/07/2020, nos termos e fundamentos da informação n.º 7776 da Divisão de Recursos Humanos, datada de 01/07/2020.

Alterar



Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

---

**Ofertas**[Pesquisar Oferta \(Oferta\\_Pesquisa\\_basica.aspx\)](#)[Pesquisar Resultados \(Pesquisa\\_Resultados.aspx\)](#)[Listar Oferta Dirigentes Superiores \(.../CRoSAP/CRoSAP\\_Pesquisa.aspx\)](#)[Formulários](#)

---

**Bolsa de Emprego Público**[Diploma \(.../SobreBep/Diploma.aspx\)](#)[Objetivos \(.../SobreBep/Objectivos.aspx\)](#)[Funcionalidades \(.../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)[Acessibilidade \(.../Acessibilidade.aspx\)](#)[Entidade Gestora \(.../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

---

**Links Úteis****Oportunidades na UE**[Eures \(https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt\)](https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)[EPSO \(https://epso.europa.eu/home\\_pt-pt\)](https://epso.europa.eu/home_pt-pt)[Carreiras Internacionais \(http://www.carreirasinternacionais.eu\)](http://www.carreirasinternacionais.eu)[Org. Int. do Trabalho \(https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/Index.htm\)](https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/Index.htm)[OCDE \(http://www.oecd.org/careers/\)](http://www.oecd.org/careers/)[Netemprego \(IEFP\) \(http://www.iefponline.iefp.pt\)](http://www.iefponline.iefp.pt)

Ministério das Finanças 2013

BEP v3.1.8.1 de 2020-08-14 @ 372

---

