PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO – UM (1) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - MÉDICO VETERINÁRIO

GABINETE MÉDICO VETERINÁRIO

(Saúde Pública, saúde e bem-estar animal e higiene e segurança alimentar)

REF. 7/2026

Ata n.º 1

DEFINIÇÃO DE PARÂMETROS DE APRECIAÇÃO, PONDERAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Aos vinte e três dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sesimbra, reuniram Mariana Marques Brás, Veterinária Municipal; Ana Maria da Silva Sancho, Dirigente intermédia de 3.º grau, em regime de substituição; e Mónica Rodrigues Capitão Mouzinho Serrote, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, as quais constituem o júri do procedimento concursal mencionado em epígrafe, cuja dinamização foi decidida por despacho do Sr. Vereador do Pelouro de Recursos Humanos, datado de 18 de agosto de 2026, a fim de, nos termos do art.º 7.º e dos números 1 e 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, decidirem as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como o tipo de prova, e fixarem os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

A reunião subordinou-se à seguinte ordem de trabalhos:

- ✓ Definição dos **parâmetros de avaliação**, a sua **ponderação**, a **grelha classificativa** e o sistema de **valoração final de cada método de seleção**, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
- ✓ Decidir das **fases que comportam os métodos de seleção** e das condições específicas da sua realização;
- ✓ Definir o tipo, forma e duração da **prova de conhecimentos**, bem como os

respetivos temas, bibliografia e legislação de suporte à prova;

✓ Definição dos **critérios de desempate**.

Assim, considerando que:

1. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são a **Prova de Conhecimentos Escrita (PCE)**, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, e a **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Por outro lado, nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deve ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como método de seleção facultativo uma vez que o referido método, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos.

2. Para os **candidatos que estejam a cumprir** ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)**, que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho, e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, salvo se esses candidatos, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos indicados para os restantes candidatos. A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata (Anexo I — Perfil de Competências).

3. O primeiro método de seleção (PCE ou AC, consoante o caso) é aplicado aos candidatos admitidos ao procedimento.

4. Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma classificação inferior a 9,50 valores ou a menção Não Apto.

***

5. O júri deliberou, por unanimidade, relativamente aos métodos de seleção a aplicar, o seguinte:

A) Prova de Conhecimentos Escrita (PCE) - Al. a) do nº 1 do art.º 17º da Portaria – Método obrigatório

1. A PCE é realizada individual e presencialmente, sendo valorada de acordo com a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas.

2. Durante a realização da PCE pode ser consultada apenas a legislação em suporte de papel (desde que não anotada ou comentada), não sendo permitido o uso de telemóveis ou quaisquer equipamentos eletrónicos computorizados.

3. A correção da PCE é efetuada sob anonimato.

4. A PCE é constituída por nove perguntas, sete de escolha múltipla e duas de resposta aberta.

4.1 Nas questões de escolha múltipla (1 a 7), os candidatos devem ter em atenção o seguinte:

a) Assinalar **apenas** uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;

b) Cada resposta certa será classificada com 2 valores;

c) A ausência de resposta, a resposta errada ou a indicação de mais que uma resposta, corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores nessa questão.

4.2 Nas questões de resposta aberta (8 e 9), são observados os seguintes critérios de correção;

a) Conhecimentos demonstrados e fundamentos apresentados (2);

b) Expressão escrita (1);

c) Sem resposta ou resposta incorreta ou ininteligível – 0 pontos;

d) Cada resposta certa tem uma valoração máxima de 3 valores.

5. A duração total da PCE é de 120 minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 30 (trinta) minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que o solicitarem.

6. O programa da prova incide sobre as temáticas e a legislação que integram o elenco de conhecimentos constante do respetivo perfil de competências (Anexo I e II), ou seja, Competências Técnicas e Legislação

7. A legislação de suporte à realização da PCE é a constante do Anexo II.

B) Avaliação Psicológica (AP) – Al. b) do nº 1 do art.º 17º da Portaria - Método obrigatório

1. A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no Anexo I.
2. A AP é realizada individual e presencialmente.
3. A avaliação psicológica (AP) pode comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
4. Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
5. A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das dimensões em avaliação e é expressa através das menções de *Apto* e *Não Apto*.
6. Os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto na avaliação psicológica ou numa das suas fases são excluídos do procedimento.

C) Avaliação Curricular (AC) – Al. c) do nº 1 do art.º 17º da Portaria - Método obrigatório

1. A Avaliação Curricular (AC), visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, sendo ponderados os seguintes elementos, por se considerar que são os mais relevantes:

a) Habilitação Académica (HA): em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

b) Formação Profissional (FP): em que serão ponderadas as ações e cursos de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função;

c) Experiência Profissional (EP): em que será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração;

d) Avaliação de Desempenho (AD): será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, ou seja, 2025.

2. A AC, incluindo os respetivos fatores, será valorada de acordo com a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
3. A classificação dos candidatos no presente método de seleção, é expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resulta da média aritmética obtida através da ponderação dos fatores da avaliação curricular, tendo o Júri deliberado, por unanimidade, que seja

efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

AC = [(3 x HA) + (4 x EP) + (2 x FP) + (1 x AD)] :10

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

4. O Júri deliberou valorizar mais a experiência profissional na área para a qual o procedimento é aberto em relação a outros fatores de ponderação, atendendo a que se torna mais relevante verificar a experiência profissional específica adquirida no exercício de funções.

5. A habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho serão pontuadas da forma que nos pontos seguintes se discrimina:

a) A **Habilitação Académica** será classificada do seguinte modo:

HABILITAÇÃO ACADÉMICA OU NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO (HA)	
Doutoramento	20 valores
Mestrado pré-Bolonha	19 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado Integrado	18 valores
Licenciatura pós – Bolonha	17 valores

b) **Formação Profissional**

i. No fator «Formação Profissional» (FP) são consideradas apenas ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, obtidas nos últimos 5 anos e devidamente certificadas.

ii. As ações de formação integram cursos, seminários, encontros, jornadas, conferências, simpósios, colóquios, debates e palestras, sendo avaliadas de acordo com a sua duração.

iii. No caso de os certificados não indicarem a duração das ações, é atribuída uma valoração de 0,5 valor a cada uma.

iv. A cada ação de formação são atribuídas as seguintes classificações, até um máximo de 20 valores.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
Até 7 horas	0,5 valor
De 08 a 14 horas	1 valor
De 15 a 21 horas	1,5 valores
De 22 a 28 horas	2 valores
> 28 horas	3 valores

c) Experiência Profissional

O júri relevará apenas a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
Até 1 ano	10 valores
> 1 ano até 2 anos	12 valores
> 2 anos até 5 anos	14 valores
> 5 anos até 8 anos	16 valores
> 8 anos até 10 anos	18 valores
> 10 anos	20 valores

d) A **Avaliação de Desempenho** será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Avaliação Final	Valoração
Reconhecimento de excelência	20 valores
Desempenho Muito Bom	18 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Regular	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

i. Só será considerada a avaliação de desempenho referente ao último período avaliativo, ou seja, 2025.

ii. No caso de os candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuírem avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 12 (doze) valores.

iii. Os candidatos que na avaliação curricular obtenham valoração inferior a 9,5 valores são excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de entrevista de avaliação de competências.

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Al. d) do nº 1 do art.º 17º da Portaria Método obrigatório / facultativo

1. A EAC será aplicada por um membro do júri ou em colaboração com um/a trabalhador/a que detenha formação adequada e com aproveitamento, tendo por referência as competências comportamentais descritas no Perfil de Competências constante do Anexo I.

2. A EAC avalia as competências comportamentais constantes do respetivo perfil (Anexo I).

3. As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos comportamentos associados às competências descritas no Perfil de Competências, nos seguintes termos:

	COMPORTAMENTOS			TOTAL	APRECIAÇÃO QUALITATIVA	APRECIAÇÃO QUANTITATIVA
COMPETÊNCIA	1	2	3			
C. 1						
C. 2						
C. 3						
C. 4						

A saber:

COMPORTAMENTOS	APRECIAÇÃO QUALITATIVA	APRECIAÇÃO QUANTITATIVA
Demonstra 3 comportamentos	Bom	5 Valores
Demonstra 2 comportamentos	Suficiente	3,33 valores

Demonstra 1 comportamento	Reduzido	1,67 valores
0 comportamentos	Não demonstra	0 valores

4. A Classificação da EAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da soma obtida na apreciação quantitativa de cada uma das competências.

EAC= (C1+C2+C3+C4)

***

6. Classificação final e critérios de desempate

A. A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam aos métodos de seleção para os quais foram convocados ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, e obtida com base na seguinte fórmula:

CF = (PCE x 70%) + (EAC x 30%)

Ou

CF = (AC x 70%) + (EAC x 30%)

Em que:

CF - Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

B. Critérios de desempate

Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

a) Em função do maior nível de habilitações;

b) Em função da menor idade.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, é assinada e rubricada pelos presentes.

Nota final: Os anexos I e II fazem parte integrante da presente Ata.

O júri,

A Presidente

(Mariana Brás)

A 1.ª vogal efetiva

(Ana Sancho)

A 2.ª vogal efetiva

(Mónica Serrote)

ANEXO I

1. ENQUADRAMENTO DOS POSTOS DE TRABALHO

Competências da Unidade Orgânica em que se insere o posto de trabalho: artigo 98.º do Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços da Câmara Municipal de Sesimbra, disponível em www.sesimbra.pt

2. CARACTERIZAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO

Carreira/Categoria: Técnico Superior

Área profissional: Licenciatura em Medicina Veterinária

Área Funcional: Saúde Pública, saúde e bem-estar animal e higiene e segurança alimentar

3. DESCRIÇÃO DO CONTEÚDO FUNCIONAL

Técnico Superior (Arquiteto): Exerce funções enquadradas no conteúdo funcional correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos estabelecidos no Anexo à LTFP, incumbindo-lhe, nomeadamente, desempenhar as funções previstas no art.º 3º do Decreto-Lei nº 116/98, de 05 de maio, na sua redação atual específica.

4. LOCAL DE TRABALHO

Área do Município de Sesimbra

5. REGIME DE TRABALHO

Presencial com isenção de horário

6. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Computador, plataformas digitais, aplicações comuns e específicas à área da Saúde Pública, saúde e bem-estar animal e higiene e segurança alimentar

7. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

Nível: Licenciatura

Área de Educação/Formação – CNAEF 640: Medicina Veterinária

8. COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

- ✓ Demonstrar conhecer os direitos e deveres do trabalhador em funções públicas, bem como o respetivo regime de faltas e de férias;
- ✓ Demonstrar conhecimentos de legislação e regulamentação aplicável à saúde pública veterinária;
- ✓ Demonstrar conhecimentos de medicina e sanidade animal, designadamente no âmbito da prevenção, diagnóstico e controlo de doenças;
- ✓ Demonstrar conhecer a legislação aplicável à proteção e ao bem-estar dos animais;
- ✓ Capacidade para avaliar as condições de alojamento, maneio, alimentação, transporte e cuidados prestados aos animais.
- ✓ Demonstrar conhecimentos relativos à captura, recolha, alojamento, vacinação, identificação, esterilização e encaminhamento de animais;
- ✓ Demonstrar conhecer legislação nacional e europeia aplicável à higiene e segurança dos géneros alimentícios;
- ✓ Conhecimentos dos princípios e procedimentos de HACCP e dos sistemas de segurança alimentar;
- ✓ Capacidade para realizar ações de inspeção, fiscalização e controlo higio-sanitário de estabelecimentos e atividades do setor alimentar.

9. COMPETÊNCIAS PSICOLÓGICAS

- Competências comportamentais para a Avaliação Psicológica (AP)

✓ **Orientação para o Serviço Público**

i) Ética e valores - Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade;

ii) Compromisso - Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros;

iii) Conduta pessoal - Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

✓ **Orientação para a colaboração**

i) Relacionamento - Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho;

ii) Clima de bem-estar - Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas;

iii) Objetivos comuns - Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

✓ **Orientação para a mudança**

i) Mudança - Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras;

ii) Abertura a novas ideias - Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade;

iii) Soluções - Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

✓ **Análise crítica e resolução de problemas**

i) Recolha e análise de informação - Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas;

ii) Interpretação e compreensão - Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis;

iii) Resolução de problemas - Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

- Competências comportamentais para a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

✓ **Gestão do conhecimento**

i) Aquisição do conhecimento - Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes;

ii) Aplicação do conhecimento - Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui;

iii) Partilha do conhecimento - Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.

✓ **Iniciativa**

i) Prontidão - Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros;

ii) Autonomia - Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas;

iii) Facilitação - Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

✓ **Organização, planeamento e gestão de projetos**

i) Organização - Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis;

ii) Planeamento - Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades;

iii) Gestão de projetos - Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e à satisfação das expectativas das partes interessadas.

✓ **Tomada de decisão**

i) Urgência e risco - Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário;

ii) Fundamentação - Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados;

iii) Responsabilidade - Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

ANEXO II

1. LEGISLAÇÃO/BIBLIOGRAFIA

(a atualização da legislação é da responsabilidade dos candidatos)

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- ✓ Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- ✓ Decreto-Lei 116/98, de 5 de maio - Estabelece os princípios gerais da carreira de médico veterinário municipal (revoga os Decretos-Leis nºs 143/83, de 30 de Março, e 436/89, de 19 de Dezembro);
- ✓ Decreto-Lei nº 276/01, de 17 de outubro - Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos;
- ✓ Decreto-Lei nº 314/03, 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;
- ✓ Decreto-Lei nº 315/09, de 29 de outubro - 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;
- ✓ Lei nº 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 nº 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 - Determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos;
- ✓ 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 nº 113/2006, de 12 de junho - Estabelece as regras de execução, na

ordem jurídica nacional, dos Regulamentos (CE) n.ºs 852/2004 e 853/2004, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de Abril, relativos à higiene dos géneros alimentícios e à higiene dos géneros alimentícios de origem animal, respetivamente;

- ✓ Decreto-Lei nº 207/08, de 23 de outubro - Procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 147/2006, de 31 de Julho, que aprova o Regulamento das Condições Higiénicas e Técnicas a Observar na Distribuição e Venda de Carnes e Seus Produtos, revogando os Decretos-Leis nºs 402/84, de 31 de Dezembro, e 158/97, de 24 de Junho;