



**MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL**

ATA N.º1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA GERAL/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DA ÁREA FUNCIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO DE PAIVA, POR TEMPO INDETERMINADO, ABERTO POR DESPACHO DA VEREADORA DO PELOURO DOS RECURSOS HUMANOS DE 06/09/2023.-----

Aos vinte e um dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e três, no edifício dos Paços do Município de Castelo de Paiva, reuniu o júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira geral/categoria de técnico superior da área funcional de **medicina veterinária** do mapa de pessoal desta Autarquia, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por despacho da Vereadora do pelouro dos Recursos Humanos de sete de junho do corrente ano, constituído pela Dr.ª Vera Cristina Pires Ramalho, Técnica Superior/Médica Veterinária Municipal do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Penafiel, que presidiu ao júri, e pelos vogais Dr. António de Jesus Oliveira Borges, Técnico Superior/ Médico Veterinário Municipal e Dr. Adão Manuel Alves dos Santos, Diretor do Departamento Técnico, ambos do Mapa de Pessoal desta Autarquia, a fim de selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, decidir as fases que comportam os métodos de seleção e fixar os parâmetros de avaliação, sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aprovar o perfil de competências bem como a proposta do aviso de abertura.-----

Após discussão sobre o assunto o júri deliberou, por unanimidade:-----

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO:-----

a) Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:-----

1. PROVA DE CONHECIMENTOS (Pc), a prova de conhecimentos cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a forma escrita e a natureza teórica com a duração total máxima de sessenta minutos, incidindo sobre conteúdos genéricos e/ou específicos, de acordo com o seguinte programa:-----

1.1. Programa de provas (deverá sempre considerar-se a versão atualizada da legislação indicada, inclusive as alterações que venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da prova de conhecimentos):-----

VH
A

1.1. 1 Bibliografia / Legislação comum:-----

- a) Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;-----
- b) Regime Jurídico das Autarquias Locais e Organização dos Serviços Municipais – Lei n.º75/2013, de 12 de setembro, Organização dos Serviços do Município de Castelo de Paiva publicada na 2.ª série do D.R., n.º104, de 30/05/2011, e Despacho n.º3027/2016, publicado na 2.ª série do DR n.º40, de 26/02/2016;-----
- c) Lei Geral Do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;---
- d) Código do Trabalho – aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro;-----
- e) Constituição da República Portuguesa - alterada e republicada pela Lei Constitucional n.º1/2005, de 12 de agosto;-----
- f) Regulamento Geral de Proteção de Dados Dados – Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril;-----

1.1.2. Bibliografia / Legislação específica:-----

- a) Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio – Princípios gerais da carreira de Médico Veterinário Municipal;-----
- b) Lei n.º 92/95, de 12 de setembro – Proteção aos animais;-----
- c) Lei n.º69/2014, de 29 de agosto - Criminalização dos maus tratos a animais de companhia;-----
- d) Lei n.º8/2017, de 3 de março - Estabelece um estatuto jurídico dos animais;-----
- e) Portaria n.º968/2009, de 26 de agosto - Deslocação de animais de companhia em transportes públicos;-----
- f) Decreto-Lei n.º82/2019, 27 de junho – Sistema de informação de animais de companhia;-----
- g) Decreto-Lei n.º314/2003, de 17 de dezembro – Programa Nacional de luta e vigilância epidemiológica da raiva;-----
- h) Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril – Rede efetiva de Centros de Recolha Oficial de Animais de Companhia;-----
- i) Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto - Centros de Recolha Oficial de Animais;-----
- j) Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, na sua versão atual – Detenção de animais perigosos;-----
- k) Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril - Determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos;-----
- l) Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro na sua versão atual - Estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

para a Proteção dos Animais de Companhia e um regime especial para a detenção de animais potencialmente perigosos;-----

m) Regulamento (UE) 2017/625 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2017 - relativo aos controlos oficiais e outras atividades oficiais que visam assegurar a aplicação da legislação em matéria de géneros alimentícios e alimentos para animais e das regras sobre saúde e bem-estar animal, fitossanidade e produtos fitofarmacêuticos;-----

1.2. Não é permitida a consulta da legislação na prova escrita de conhecimentos.---

1.3. A prova escrita de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos candidatos, sob pena de exclusão, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção nos termos da alínea a) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.-----

2. 2. A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (Ap) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, visando, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.-----

2.1 Este método de seleção, pode comportar uma ou mais fases.-----

2.2 A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.-----

2.3 Na avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.-----

b) Métodos de seleção a aplicar aos 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:-----

1. A **AVALIAÇÃO CURRICULAR (Ac)** cotada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, 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

JM
A
/

desempenho. Assim, para o efeito serão considerados e ponderados os seguintes elementos:-----

a) **Habilitações académicas:** -----

. Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) 15 valores;-----

. Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) 17 valores; -----

. Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores.-----

b) **Formação profissional** – serão consideradas e avaliados individualmente os cursos ou ações de formação profissional, colóquios, seminários, conferências e palestras diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.-----

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----

- **Cursos ou ações de formação profissional:**-----

. Inexistência de qualquer formação ou <20 horas - 10 valores;-----

. Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 20 horas <100 horas - 12 valores -----

. Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥ 100 horas - acresce mais um valor por cada 50 horas adicionais de formação, até ao limite de 20 valores;-----

. Pós-Graduação e/ou MBA (*Master of Business Administration*) concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 valores.-----

- **Colóquios, seminários, conferências ou palestras**, independentemente da sua duração - 0,20 valores por cada um. -----

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----

Um dia = sete horas; -----

Não sendo possível quantificar os cursos ou ações de formação em dias ou horas atribuir-se-á 0,20 valores por cada um. -----



Handwritten signature and initials in blue ink.

**MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL**

c) **Experiência profissional** – onde será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho: -----

Experiência <1 ano - 10 valores;-----

Experiência ≥1 e < 3 anos - 12 valores;-----

Experiência ≥ 3 e < 5 anos - 15 valores;-----

Experiência ≥ 5 e < 7 anos - 18 valores;-----

Experiência ≥ 7 anos - 20 valores.-----

d) **A avaliação do desempenho** - será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos/dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 – a média deverá ser multiplicada por 4;-----

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 - a média deverá ser multiplicada por 2;-----

. Aos candidatos cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista (anterior e posterior ao SIADAP) a conversão prevista nos pontos anteriores deverá efetuar-se antes de calcular a média. -----

. Aos candidatos que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação do Desempenho. -----

A classificação final da avaliação curricular, será obtida por aplicação da seguinte fórmula: $AC=(Ha+Fp+2Ep+Ad)/5$, em que AC= classificação da avaliação curricular, Ha= habilitação académica, Fp= formação profissional, Ep= experiência profissional e Ad= Avaliação do desempenho.-----

2. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (Eac) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

As competências a avaliar fazem parte integrante do **perfil profissional aprovado conforme anexo I** a saber:-----

SM
A

A. **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

B. **Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-----

C. **Iniciativa e autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em soluçona-los.-----

D. **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-

E. **Tolerância à pressão e contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

F. **Análise da informação e sentido crítico:** Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Nível Excelente;-----
- 18 Valores: Nível Muito Bom;-----
- 16 Valores: Nível Bom;-----
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;-----
- 12 Valores: Nível Satisfaz;-----
- 10 Valores: Nível Suficiente;-----
- 8 Valores: Nível Fraco;-----
- 4 Valores: Nível Insuficiente.-----

Deliberou ainda o júri, por unanimidade que a avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das respetivas competências de acordo com a seguinte fórmula: $EAC=(4A+4B+4C+4D+2E+2F)/20$.-----

2. **FASEAMENTO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO** - Tendo em consideração critérios de celeridade, economia e proporcionalidade e atendendo a que o recrutamento em curso é considerado urgente, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 50 (cinquenta), proceder-se-á à aplicação faseada dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de



Handwritten signature and initials

**MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL**

setembro, aplicando o segundo método e seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; nos termos da alínea c) do n.º1 do referido artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, é dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.----

3. A **ORDENAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS** será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: **OF=Pc** ou **OF=(70Ac+30Eac)/100**, em que OF = Ordenação Final, Pc = Prova de Conhecimentos, Ac = Avaliação Curricular e Eac = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

4. **CRITÉRIOS DE DESEMPATE** - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022; **subsistindo empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:**-----

1.º Candidato/a com maior nível de escolaridade (licenciatura/mestrado/doutoramento).-----

2.º Candidato/a com melhor classificação final no ensino superior (licenciatura/mestrado/doutoramento).-----

5. **Consideram-se excluídos**, os candidatos que:-----

a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;-----

b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;-----

c) Obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.-----

6. **PERFIL DE COMPETÊNCIAS** – deliberou o júri, por unanimidade, aprovar o perfil de competências de acordo com o mapa anexo I;-----

7. **PROPOSTA DO AVISO DE ABERTURA** – deliberou o júri, por unanimidade, aprovar a proposta do aviso de abertura de acordo com o anexo II.-----

Para constar e legais efeitos se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.-----

OS MEMBROS DO JÚRI,

Ven. Samuel




ANEXO I

Perfil de Competências

(Alíneas b) e d) do n.º1 do artigo 17.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro)

CARREIRA/CATEGORIA: TÉCNICO SUPERIOR

ÁREA FUNCIONAL: MEDICINA VETERINÁRIA

21/09/2023

INTRODUÇÃO

No âmbito das atividades preparatórias da Entrevista de Avaliação de Competências, enquadrada no Procedimento Concursal para a carreira geral/categoria de **Técnico Superior**, na área funcional de **Medicina Veterinária**, da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, no âmbito do Centro de Recolha Oficial de Animais (CROA), foi elaborado o presente Perfil de Competências, referente ao mencionado posto de trabalho.

CARATERIZAÇÃO GENÉRICA DA FUNÇÃO

Objetivo global da função

- . Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.
- . Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.
- . Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Principais atividades/tarefas

- . Exercer as funções correspondentes à carreira técnica superior na área funcional de medicina veterinária, nomeadamente as inerentes ao Centro de Recolha Oficial de Animais (CROA) e em articulação com o Médico Veterinário Municipal (autoridade sanitária veterinária concelhia), dentro dos condicionalismos legais:-----
- . Assegurar o serviço médico-veterinário e a colaboração com a DGAV, o ICNF e outros Organismos oficiais; -----
- . Nos termos e condições previstas na Lei, colaborar na execução das tarefas de inspeção hígio-sanitária e controlo hígiosanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatam, preparem, produzam, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados;-----
- . Emitir parecer, nos termos da legislação vigente, sobre as instalações e

JM
A.
/

- estabelecimentos referidos na alínea anterior; -----
- . Elaborar e remeter, nos prazos fixados, a informação relativa ao movimento nosonecológico dos animais; -----
 - . Notificar de imediato as doenças de declaração obrigatória e adotar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizoótico; -----
 - . Emitir guias sanitárias de trânsito; -----
 - . Participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional do respetivo município; -----
 - . Colaborar na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestar informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal.-----

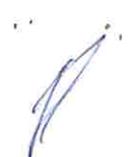
PERFIL DE COMPETÊNCIAS

ESSENCIAIS

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Comportamentos associados:

- 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.



ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Comportamentos associados:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

INICIATIVA E AUTONOMIA: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

Comportamentos associados:

- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
- Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
- Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
- Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

Comportamentos associados:

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e

fortalecimento do espírito de grupo.

DESEJÁVEIS

TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

Comportamentos associados:

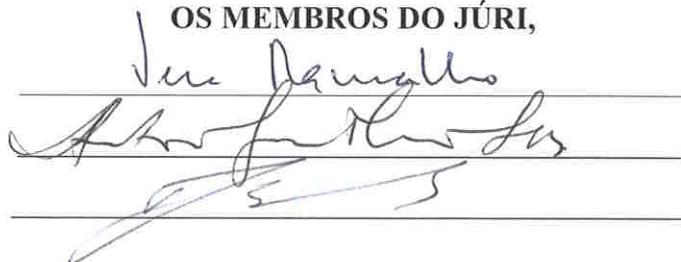
- Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
- Aceita as críticas e contrariedades.

ANÁLISE DA INFORMAÇÃO E SENTIDO CRÍTICO: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.

Comportamentos associados:

- Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão.
- Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil.
- Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa.
- Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.

OS MEMBROS DO JÚRI,





**MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL**

ANEXO II
MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

AVISO - PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA GERAL/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DA ÁREA FUNCIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO MAPA DE PESSOAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASTELO DE PAIVA, POR TEMPO INDETERMINADO.-----

Torna-se público que, por despacho da Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos de 06/09/2023, no uso da competência delegada por despacho do Exm.º Presidente da Câmara de 21/10/2021, foi determinada a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira geral/categoria de técnico superior da área funcional de medicina veterinária do mapa de pessoal desta Autarquia, por tempo indeterminado, tendo o respetivo recrutamento sido aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 27/03/2023, o qual se rege pelas seguintes disposições: -----

1. Número de postos de trabalho: um; -----

2. Modalidade de vínculo de emprego a constituir: Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;-----

3. Carreira/Categoria/Atividade: Técnico Superior, área funcional de Medicina Veterinária; -----

4. Local de trabalho: Área geográfica do Município de Castelo de Paiva, no âmbito do Centro de Recolha Oficial de Animais Intermunicipal (CROAI), sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções;-----

5. Atribuição/competência/atividade a executar: O posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício das seguintes funções, correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, complementado com as funções descritas no mapa de pessoal desta Autarquia, nomeadamente: Exercer as funções correspondentes à carreira técnica superior na área funcional de medicina veterinária, nomeadamente as inerentes ao Centro de Recolha Oficial de Animais (CROA), e, em articulação com o Médico Veterinário Municipal (autoridade sanitária veterinária concelhia), dentro dos condicionalismos legais: Assegurar o serviço médico-veterinário e a colaboração com a DGAV e o ICNE e outros Organismos oficiais; nos termos e condições previstas na Lei colaborar na execução das tarefas de inspeção hígio-sanitária e controlo hígio-sanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatam, preparem, produzam, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados; Emitir parecer, nos termos da legislação vigente, sobre as instalações e estabelecimentos referidos na alínea anterior; Elaborar e remeter, nos prazos fixados, a informação relativa ao movimento nosonecológico dos animais; Notificar de imediato as doenças de declaração obrigatória e adotar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizootico; Emitir guias sanitárias de trânsito; Participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional do respetivo município; Colaborar na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestar

informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal.-----

De acordo com o disposto no artigo 81.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, os trabalhadores estão igualmente obrigados à realização de outras funções, não expressamente mencionadas, para as quais detenham a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.-----

6. Âmbito do recrutamento: trabalhadores com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado (cf. artigo 30.º, n.º 4 da LTFP). O recrutamento efetua-se, sem prejuízo de outras preferências legalmente estabelecidas, pela ordem prevista na LTFP.-----

7. Requisitos de admissão: -----

7.1. Gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho:-----

- a) Ter 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.-----

7.2. Especiais: Possuir inscrição válida na Ordem dos Médicos Veterinários.-----

7.3. Nível habilitacional exigido: De acordo com o disposto nos artigos 34.º e alínea c) do n.º1 do artigo 86.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, licenciatura ou grau académico superior em Medicina Veterinária (CNAEF 640 Ciências Veterinárias - Medicina Veterinária), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, e inscrição válida na Ordem dos Médicos Veterinários.-----

7.4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.-----

7.5. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de valorização profissional, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal desta Autarquia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.-----

8. Remuneração: O posicionamento remuneratório será objeto de negociação, tendo como referência a 2.ª posição remuneratória da categoria de técnico superior, nível 16 da TRU, atualmente na importância de 1.333,35€, nos termos e com os limites previstos nas disposições conjugadas do artigo 38.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, com o n.º3 do artigo 126.º do D.L.10/2023, de 8 de fevereiro; -----

8.1. Os candidatos informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública (Município de Castelo de Paiva) do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.-----

9. Prazo para apresentação das candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia seguinte à publicitação do aviso/oferta de emprego na BEP.-----



**MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL**

JM
/ /
A

9.1. Informa-se que a publicitação integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/>;

10. Forma de apresentação das candidaturas: A formalização das candidaturas é efetuada obrigatoriamente em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário disponível na plataforma de recrutamento Online em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/processos-ativos>. Não serão aceites candidaturas entregues em suporte de papel ou por correio eletrónico.

10.1. Documentos: A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de *curriculum vitae* e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, JPG ou ZIP, tendo como limite 5 Mb por documento (apenas 1 ficheiro por campo - ver FAQ's):

a) Documento comprovativo das habilitações académicas exigidas no ponto 7.3 do presente aviso.

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

b) Documento comprovativo da inscrição válida na Ordem dos Médicos Veterinários.

c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento para efeitos de avaliação;

d) Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou vínculo de emprego público a termo deverão apresentar declaração atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo Serviço de origem, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos;

e) Os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP deverão ainda apresentar para efeitos de avaliação declaração autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo Serviço de origem, da qual conste a antiguidade na carreira e no exercício das respetivas funções, bem como a avaliação do desempenho obtida nos últimos quatro anos/dois biénios (quantitativa e qualitativa) em que se encontrou a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou a declaração da sua inexistência - indicando o motivo;

f) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para apreciação do seu mérito.

10.2. Nos termos do artigo 116.º do CPA aprovado pelo D.L. n.º 4/2015, de 07 de janeiro, os candidatos que exerçam funções nesta Autarquia ficam dispensados da apresentação dos documentos indicados nas alíneas a), b) e c) do ponto 10.1. do presente aviso desde que, expressamente, refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.3. 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.

V/M

10.4. Quando a não apresentação atempada dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura ou determinantes para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar para apresentação dos mesmos.-----

10.5. **Dispensa de documentos:** Os documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais a que alude o artigo 17.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, poderão ser inicialmente dispensados, devendo, neste caso, os candidatos declarar a situação em que se encontram relativamente a cada um daqueles requisitos no respetivo formulário eletrónico de candidatura;-----

10.6. 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.-----

10.7. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso e as que não estejam devidamente referenciadas não serão aceites.-----

11. **Métodos de seleção:** Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 17.º e 18.º, da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a adotar são os seguintes:-----

11.1. **Para a generalidade dos candidatos:**-----

a) Prova de Conhecimentos;-----

b) Avaliação Psicológica.-----

11.2. Exceto quando afastados por escrito pelos respetivos candidatos, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento dos 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão os seguintes:-----

a) Avaliação Curricular;-----

b) Entrevista de Avaliação de Competências.-----

11.3. **A prova de conhecimentos (Pc)** - A prova de conhecimentos (Pc), cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a duração máxima de 60 minutos, assumirá a forma escrita e a natureza teórica, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica de acordo com o programa aprovado pelo Júri e constante da ata n.º1, conforme a seguir se indica (deverá sempre considerar-se a versão atualizada da legislação indicada, inclusive as alterações que venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos):-----

11.3.1. **Legislação e bibliografia necessária à sua realização:**-----

11.3.1.1. **Bibliografia / Legislação comum:**-----

a) Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro na sua redação atual;-----



JM
[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA CÂMARA MUNICIPAL

b) Regime Jurídico das Autarquias Locais e Organização dos Serviços Municipais - Lei n.º75/2013, de 12 de setembro, Organização dos Serviços do Município de Castelo de Paiva publicada na 2.ª série do D.R., n.º104, de 30/05/2011, e Despacho n.º3027/2016, publicado na 2.ª série do DR n.º40, de 26/02/2016;-----

c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual;-----

d) Código do Trabalho - aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações supervenientes;-----

e) Constituição da República Portuguesa - alterada e republicada pela Lei Constitucional n.º1/2005, de 12 de agosto;-----

f) Regulamento Geral de Proteção de Dados - Regulamento (UE) n.º679/2016, de 27 de abril;-----

11.3.1.2. Bibliografia / Legislação específica:-----

a) Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio - Princípios gerais da carreira de Médico Veterinário Municipal;-----

b) Lei n.º 92/95, de 12 de Setembro - Proteção aos animais;-----

c) Lei n.º69/2014, de 29 de agosto - Criminalização dos maus tratos a animais de companhia;-----

d) Lei n.º8/2017, de 3 de março - Estabelece um estatuto jurídico dos animais;-----

e) Portaria n.º968/2009, de 26 de agosto - deslocação de animais de companhia em transportes públicos;-----

f) Decreto-Lei n.º82/2019, 27 de junho - Sistema de informação de animais de companhia;-----

g) Decreto-Lei n.º314/2003, de 17 de dezembro - Programa Nacional de luta e vigilância epidemiológica da raiva;-----

h) Portaria n.º 146/2017, de 26 de abril - Rede efetiva de Centros de Recolha Oficial de Animais de Companhia;-----

i) Lei n.º 27/2016, de 23 de agosto - Centros de Recolha Oficial de Animais;-----

j) Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro, na sua versão atual - Detenção de animais perigosos;-----

k) Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril - Determina as raças de cães e os cruzamentos de raças potencialmente perigosos;-----

l) Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro na sua versão atual - 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;-----

m) Regulamento (UE) 2017/625 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março de 2017 - relativo aos controlos oficiais e outras atividades oficiais que visam assegurar a aplicação da legislação em matéria de géneros alimentícios e alimentos para animais e das regras sobre saúde e bem-estar animal, fitossanidade e produtos fitofarmacêuticos;-----

11.3.2. A componente escrita da prova de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos candidatos, sob pena de exclusão, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção nos termos da alínea a) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.-----

11.4. Avaliação Psicológica (Ap) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, visando, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.----

11.4.1 Este método de seleção, pode comportar uma ou mais fases.-----

11.4.2 A Avaliação Psicológica é valorada através das menções de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.-----

11.4.3 Na avaliação Psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.-----

11.5. A avaliação curricular (Ac) cotada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, 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. Assim, para o efeito serão considerados e ponderados os seguintes elementos:-----

a) Habilitações académicas: -----
. Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) 15 valores;-----
. Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) 17 valores; -----
. Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) 20 valores.-----

b) Formação profissional - serão consideradas e avaliados individualmente os cursos ou ações de formação profissional, colóquios, seminários, conferências e palestras diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.-----

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----

- **Cursos ou ações de formação profissional:**-----
. Inexistência de qualquer formação ou <20 horas - 10 valores;-----
. Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥20 horas <100 horas - 12 valores -----
. Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total ≥100 horas - acresce mais um valor por cada 50 horas adicionais de formação, até ao limite de 20 valores;-----
. Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 valores.-----

- **Colóquios, seminários, conferências ou palestras**, independentemente da sua duração - 0,20 valores por cada um. -----
Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----
Um dia = sete horas; -----



**MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL**

177
A. J.

Não sendo possível quantificar os cursos ou ações de formação em dias ou horas atribuir-se-á 0,20 valores por cada um. -----

c) Experiência profissional - onde será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho: -----

Experiência < 1 ano - 10 valores;-----

Experiência ≥ 1 e < 3 anos - 12 valores;-----

Experiência ≥ 3 e < 5 anos - 15 valores;-----

Experiência ≥ 5 e < 7 anos - 18 valores;-----

Experiência ≥ 7 anos - 20 valores.-----

d) A avaliação do desempenho - será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos/dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos: -----

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 - a média deverá ser multiplicada por 4;-----

. Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 - a média deverá ser multiplicada por 2;-----

. Aos candidatos cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista (anterior e posterior ao SIADAP) a conversão prevista nos pontos anteriores deverá efetuar-se antes de calcular a média. -----

. Aos candidatos que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação do Desempenho. -----

A classificação final da avaliação curricular, será obtida por aplicação da seguinte fórmula: $AC = (Ha + Fp + 2Ep + Ad) / 5$, em que AC= classificação da avaliação curricular, Ha= habilitação académica, Fp= formação profissional, Ep= experiência profissional e Ad= Avaliação do desempenho.

11.6. Entrevista de avaliação de competências (Eac) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-- As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional aprovado pelo Júri em reunião de 21/09/2023, a saber:-----

A. Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.-----

B. Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.-

C. Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.-----

D. Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.-----

E. Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.-----

114

F. Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.-----

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Nível Excelente;-----
- 18 Valores: Nível Muito Bom;-----
- 16 Valores: Nível Bom;-----
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;-----
- 12 Valores: Nível Satisfaz;-----
- 10 Valores: Nível Suficiente;-----
- 8 Valores: Nível Fraco;-----
- 4 Valores: Nível Insuficiente.-----

A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das respectivas competências de acordo com a seguinte fórmula:
EAC= (4A+4B+4C+4D+2E+2F) /20.-----

11.7. Faseamento dos métodos de seleção: Tendo em consideração critérios de celeridade, economia e proporcionalidade e atendendo a que o recrutamento em curso é considerado urgente, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 50 (cinquenta), proceder-se-á à aplicação faseada dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, aplicando o segundo método e seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; nos termos da alínea c) do n.º1 do referido artigo 19.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, é dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.-----

11.8. A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:
OF=PC ou **OF=(70AC+30EAC)/100**, em que OF = Ordenação Final, PC = Prova de Conhecimentos, AC = Avaliação Curricular e EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

11.9. Critérios de desempate - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022; subsistindo empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:-----

1.º Candidato/a com maior nível de escolaridade (licenciatura/mestrado/doutoramento).-----

2.º Candidato/a com melhor classificação final no ensino superior (licenciatura/mestrado/doutoramento).-----

11.10. Consideram-se excluídos, os candidatos que:-----

- a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;-----
- b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) Obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte;-----

12. Publicitação dos resultados dos métodos de seleção - será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e



JM
[Handwritten signature]

**MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL**

público das instalações desta Autarquia, disponibilizada no seu sítio da internet em www.cm-castelo-paiva.pt e divulgada na página de detalhe do recrutamento *Online*, em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/processos-a-decorrer>.

13. As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas e divulgadas na página da internet do Município e na página de detalhe do recrutamento *Online*, em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt>.

14. Notificações - Para efeitos de notificação dos candidatos será utilizado a plataforma eletrónica e o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura; nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

15. Júri do procedimento concursal - Presidente: Dr.ª Vera Cristina Pires Ramalho, Técnica Superior/Médica Veterinária Municipal do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Penafiel; Vogais Efetivos: António de Jesus Oliveira Borges, Técnico Superior/ Médico Veterinário Municipal do Mapa de Pessoal desta Autarquia, o qual substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Dr. Adão Manuel Alves dos Santos, Diretor do Departamento Técnico do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva; Vogais Suplentes: Dr.ª Maria da Conceição Ribeiro Teixeira, Técnica Superior de Sociologia, e Dr.ª Helga Joaquina Moreira Magalhães Beato, Técnica Superior de Recursos Humanos, ambas do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

16. Nos termos das disposições conjugadas do n.º3 do artigo 9.º e n.ºs2 e 3 do artigo 17.º, ambos da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, parte do procedimento concursal, designadamente a aplicação dos métodos de seleção, pode ser realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada.

17. Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados: A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações desta Autarquia, disponibilizada no seu sítio da internet em www.cm-castelo-paiva.pt e na plataforma do recrutamento *Online*, em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/processos-a-decorrer>, sendo publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação;

18. Consulta de pessoal em situação de valorização profissional: consultada a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa em 20/03/2023, sobre a existência de pessoal em situação de valorização profissional apto para o desempenho das funções, verificou-se a inexistência de pessoal naquela situação no âmbito da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) em virtude da mesma não ter sido ainda constituída - conforme declaração emitida pela CIM do Tâmega e Sousa de 20/03/2023.--

19. Não existe reserva de recrutamento interna nos termos dos n.º3 do artigo 5.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro.

20. **Prazo de validade:** O procedimento é válido para a ocupação do posto de trabalho a concurso e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

21. **Publicação integral:** A publicitação integral do procedimento será efetuada no sítio da internet do Município e em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-castelo-paiva.pt/>.-----

22. Em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, o recrutamento ao abrigo do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP foi autorizado em reunião do Órgão Executivo de 27/03/2023, nos termos e limites previstos no Mapa Anual de Recrutamentos aprovado para o ano 2023 por deliberação da Câmara Municipal de 10/02/2023 e da Assembleia Municipal de 27/02/2023.-----

23. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação, sem prejuízo do RGPD.-----

"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".-----

Paços do Município de Castelo de Paiva, ___ de setembro de 2023.-----

A Vereadora,

(Dr.ª Líliliana Catarina Martins Vieira)

DESPACHO

Publique-se na página da Internet do Município, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (BEP) através do preenchimento de formulário próprio e na plataforma do procedimento concursal da Autarquia.

2023/09/___

A Vereadora,