

148
Ernesto Cosma
Culés



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de três postos de trabalho – Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Área Funcional de Auxiliar de Serviços Gerais – Unidade Orgânica Serviço Médico-Veterinário- Ref.º 2026/02

Ao décimo sétimo dia do mês de junho do ano dois mil e vinte e seis, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas quinze horas e quinze minutos, reuniram-se: Luísa Isabel dos Santos Silva, na qualidade de Presidente do Júri, Carla Sofia Guerreiro Serafim e Ernesto José dos Santos Cosma, vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 79/DRH/2026, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e selecionar os temas a abordar, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Funções inerentes ao posto de trabalho: desenvolve as funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau de complexidade variável, emanadas pelos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o bom funcionamento do Centro de Recolha Oficial de Animais; procede à observação diária de todos os animais alojados e informa o/a Médico/a Veterinário/a sempre que haja quaisquer indícios de alterações de comportamento, perda de apetite, fisiológicas, entre outras; trata da alimentação destes, assim como distribui água potável nos bebedouros; assegura a limpeza, conservação e higienização das instalações em geral, dos compartimentos que se destinam ao alojamento dos animais vadios ou errantes capturados, assim como áreas adjacentes, nomeadamente as de acesso ao público; colabora na recolha e captura de animais errantes, feridos, acidentados e cadáveres, encontrados na via pública ou em locais públicos; procede à limpeza, desinfeção e higienização do material e equipamentos que estão à sua guarda, sendo responsável pela sua correta utilização, procedendo sempre que necessário à manutenção e reparação dos mesmos; respeita e faz respeitar as normas de proteção do ambiente, segurança higiene e saúde no trabalho, utilizando o equipamento de proteção individual em uso no local de trabalho. A análise de impacto aos principais perigos e riscos classificados, inerentes ao exercício das funções, que potenciam o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão e um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde; conforme despacho N.º 79/DRH/2026. -----

Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória, dependendo da data de nascimento, e carta de condução de ligeiros, conforme despacho N.º 79/DRH/2026, não sendo possível a substituição do nível

habilitacional por experiência comprovada do exercício de funções idênticas ao posto de trabalho.

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação. -----

Assim, considerando que: -----

Nos termos do n.º 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, complementados pelos métodos de seleção facultativo exame médico, que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício das suas funções. -----

A) 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro (ReCAP)... -----

B) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Exame Médico — para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos identificados em A) podem afastar os métodos aí referidos, mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. 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 num dos métodos ou fases e ainda os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. -----

O júri deliberou, por unanimidade, relativamente aos métodos de seleção, o seguinte: -----

Primeiro - 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, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

1. A prova de conhecimentos (PC) versará sobre o conteúdo funcional a concurso. Será constituída por duas componentes, uma parte prática (PP), e uma parte oral (PO), segundo a fórmula abaixo. A parte prática, valorada de 0 a 12 valores, com expressão às centésimas, de simulação, visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções a concurso no que concerne aos animais de companhia, nomeadamente a sua contenção e manejo, alimentação e cuidados básicos e higienização das suas instalações, com parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados; terá uma duração de 40 minutos, sem tolerância. A parte oral, valorada de 0 a 8 valores com expressão às centésimas, visa avaliar os candidatos quanto à tomada de decisões quando expostos a situações do dia a dia no âmbito das funções a concurso, nomeadamente compreensão das tarefas e priorização das mesmas; terá uma duração de 20 minutos, sem tolerância. -----
2. A prova de conhecimentos (PC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultando da soma aritmética da prova prática (PP) e da prova oral (PO), de acordo com a seguinte fórmula: -----
PC = PP + PO -----
3. Durante a realização da prova de conhecimentos não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico computadorizado. -----

Segundo - Avaliação Curricular: -----

Visa analisar 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. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----

- Habilitações Académicas — HA; -----
- Formação Profissional – FP; -----
- Experiência Profissional — EP; -----
- Avaliação de Desempenho – AD. -----

De acordo com a seguinte fórmula.

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: -----

- **Habilitações Académicas (HA):** -----

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. -----

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade Obrigatória -----	20 valores
12.º Ano de Escolaridade -----	18 valores
Habilitação académica superior à anteriormente mencionada, na área de competências para o qual o procedimento foi aberto -----	16 valores

- **Formação Profissional (FP):** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. -----
Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. -----
Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas -----	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas -----	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas -----	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas -----	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 91 a 100 horas -----	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas -----	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

- **Experiência Profissional (EP):** Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa. ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: -----

3/4/20
Gustavo Cosme
Lust

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem experiência profissional ou = a 1 ano de experiência profissional -----	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos -----	12 valores
Experiência > a 4 anos e até 5 anos -----	16 valores
Experiência > a 6 anos e até 10 anos -----	18 valores
Experiência > a 10 anos -----	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. -----

- Avaliação do Desempenho (AD): Relativa aos três últimos anos/biênios, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, a valorar do seguinte modo: -----

AVALIAÇÃO DESEMPENHO	VALORAÇÃO
Excelente/Desempenho Excelente -----	20 valores
Muito Bom/Desempenho Relevante -----	15 valores
Bom/Desempenho Adequado (entre 3,500 e 3,999)	14 valores
Bom/Desempenho Adequado (entre 2,000 e 3,499)	12 valores
Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato -----	10 valores
Necessita Desenvolvimento/Desempenho Inadequado -----	0 valores
Com avaliação de desempenho pela execução de atividades ou competências que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar -----	0 valores

Terceiro - Avaliação Psicológica (AP): -----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. -----

A avaliação psicológica será valorada através das menções qualitativas de Apto e Não Apto. -----

Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, constam da Portaria n.º

214/2024/1, de 20 de setembro (ReCAP), conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- A. Orientação para o serviço público
- B. Orientação para os resultados
- C. Orientação para a segurança
- D. Comunicação
- E. Iniciativa
- F. Organização, planeamento e gestão de projetos
- G. Tomada de decisão

A classificação resulta da média aritmética simples dos parâmetros considerados, avaliados da seguinte forma: $EAC = A (3) + B (3) + C (3) + D (3) + E (3) + F (2) + G (3)$

Quinto – O método de seleção facultativo, exame médico, que visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para o exercício das suas funções, onde constarão alguns exames nomeadamente testes alergológicos e será valorado através das menções qualitativas de Apto e Não Apto.

Sexto: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final: -----

$$OF = 100 \% PC + AP=Apto + EM=Apto$$
$$OF = 60 \% AC + 40 \% EAC$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EM – Exame Médico

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nomeadamente: -----

- 1.º Trabalhador que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; -----
- 2.º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -----

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: -----

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção; -----
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes: candidatos residentes no concelho e com compreensão oral de línguas estrangeiras. -----

Sétimo: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Dec. 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 art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas dezasseis horas e vinte minutos, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

A Presidente do Júri:

Jose Ste

A Primeiro Vogal:

Corle Sofia Guerreiro Serrin

O Segundo Vogal:

Ernesto José dos Santos Cosme