Ata n.º 1 da reunião do júri do procedimento concursal para conversão de vínculos de emprego público a termo resolutivo certo e incerto em vínculos de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho – Carreira/Categoria de Assistente Operacional – Área Funcional: Área da Saúde – Unidade Orgânica Apoio Social e Saúde - Ref.ª 2026/08.

Aos vinte e quatro dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e seis, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas catorze horas, reuniram-se: Sofia Isabel Mendes dos Santos – Dirigente Intermédio de 4.º Grau da Habitação, na qualidade de Presidente do Júri, Tiago Jorge Gonçalves Freire – Técnico Superior na área da Psicologia Clínica – Centro de Qualificação e Competências e Patrícia Sofia Martins Jacinto - Técnica Superior na área de Serviço Social – Divisão de Ação Social, vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 189/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: ----------

Executa tarefas de limpeza, lavagem, desinfeção e higienização dos espaços, respeitando a Norma de Descontaminação de Superfícies; Procede à recolha, transporte e acondicionamento dos resíduos hospitalares, bem como lavagem e desinfeção dos respetivos baldes; Procede à desinfeção das salas de tratamento, salas de enfermagem, salas de planeamento familiar, de saúde infantil e gabinetes médicos; Encaminha os utentes para as consultas; Apoia a equipa multidisciplinar, incluindo a condução das viaturas, zelando pela sua adequada utilização, conservação e condições de segurança; Verifica o stock dos produtos de limpeza e desinfeção, garantindo a correta arrumação e conservação dos materiais utilizados. ----------

Nível habilitacional exigido: ----------

Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto nos nºs 1 e 2 do artigo 34.º da LTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 e nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 34.º da Lei n.º 73-A/2025, de 30 de dezembro

(Orçamento de Estado para 2026) os métodos de seleção obrigatórios são: Avaliação Curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, e a Entrevista Profissional de Seleção. ----------

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

Os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores: ----------

a) Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. ----------
Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: ----------

AC= HAx10% + FPx30% + EPx50% + ADx10% ----------

em que: ----------
HA= habilitações académicas; ----------
FP= formação profissional; ----------
EP= experiência profissional; ----------
AD= avaliação de desempenho. ----------

Estes fatores são valorados da seguinte forma: ----------
1) Para o fator habilitação académica (HA): ----------
- Habilitação académica legalmente exigida – 18 valores; ----------
- Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores. ----------

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores. ----------
- Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada; ----------
- Ações de formação com duração superior a 14 horas e até 35 horas – 1,5 valores cada; ----------
- Ações de formação com duração superior a 35 horas e até 60 horas – 2 valores cada; ----------
- Ações de formação com duração superior a 60 horas – 2,5 valores cada. ----------
As ações de formação cujo comprovativo não indique a respetiva duração são valoradas como ações com duração até 14 horas.----------

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: ----------

- inferior a 1 ano – 10 valores; ----------
- igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 13 valores; ----------
- igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos - 16 valores; ----------
- igual ou superior a 6 anos – 20 valores. ----------

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. ----------
---

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: ----------
- Desempenho Inadequado – 8 valores; ----------
- Desempenho Adequado – 14 valores; ----------
- Desempenho Relevante – 18 valores; ----------
- Desempenho Excelente – 20 valores. ----------

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, é atribuída a valoração de 14 valores. ----------
---

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: ----------
1) Motivação para a função ----------
2) Qualidade da experiência profissional ----------
3) Capacidade de expressão e comunicação ----------
4) Capacidade crítica ----------
5) Relacionamento interpessoal ----------

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com o seguinte sistema de valoração: ----------
a) Cada um dos cinco parâmetros é classificado com um dos níveis referidos, de acordo com os descritores constantes do Anexo I, por votação nominal dos membros do júri, correspondendo a classificação do parâmetro ao nível que reúna a maioria dos votos; não havendo maioria, é atribuído o nível intermédio dos três votados; ----------
b) É apurada a média aritmética simples das classificações dos cinco parâmetros, expressa até às centésimas, nos termos do n.º 5 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; ----------
c) A média obtida é convertida no nível classificativo de valor mais próximo, de acordo com a seguinte

tabela: ----------

– Média igual ou superior a 18,00 valores: Elevado – 20 valores; ----------

– Média igual ou superior a 14,00 e inferior a 18,00 valores: Bom – 16 valores; ----------

– Média igual ou superior a 10,00 e inferior a 14,00 valores: Suficiente – 12 valores; ----------

– Média igual ou superior a 6,00 e inferior a 10,00 valores: Reduzido – 8 valores; ----------

– Média inferior a 6,00 valores: Insuficiente – 4 valores; ----------

d) A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção corresponde ao valor do nível classificativo resultante da conversão, sendo este o valor considerado na fórmula de ordenação final; são excluídos os candidatos que obtenham o nível Reduzido ou Insuficiente, por corresponderem a valoração inferior a 9,5 valores, nos termos da alínea a) do n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. ---

---

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos. ----------

A Entrevista Profissional de Seleção é conduzida pelo júri, sendo elaborada, para cada candidato, uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada de acordo com os descritores da grelha classificativa constante do Anexo I à presente ata, que dela faz parte integrante, bem como a média apurada e o nível classificativo final. ----------

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 5 do art.º 21.º e do n.º 1 do art.º 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro: ----------

---

Ordenação Final (OF) = AC x 70% + EPS x 30% ----------

B – ORIENTAÇÕES COMUNS A APLICAR NA SELEÇÃO ----------

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, nos termos do n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, nos termos da alínea a) do n.º 4 do mesmo artigo. ----------

---

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, incluindo, nos termos do seu n.º 2, a valoração obtida sucessivamente na Avaliação Curricular e na Entrevista Profissional de Seleção, e, subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial: ----------

1.º Maior tempo de exercício de funções caracterizadoras dos postos de trabalho em causa; ----------

2.º Maior valoração no fator Avaliação de Desempenho (AD); ----------

3.º Maior valoração no fator Formação Profissional (FP). ----------

---

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas quinze horas, da qual para constar, se lavrou

a presente Ata, de que faz parte integrante o Anexo I (grelha classificativa da Entrevista Profissional de Seleção), que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri. ----------
---

O Júri,

A Presidente do Júri: _____

O Primeiro Vogal: _____

A Segunda Vogal: _____

ANEXO I – GRELHA CLASSIFICATIVA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

A classificação de cada parâmetro da Entrevista Profissional de Seleção é atribuída pelo júri de acordo com os descritores seguintes, correspondendo os níveis Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, respetivamente, a 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção corresponde à média aritmética simples das classificações obtidas nos cinco parâmetros. ----------

1) Motivação para a função	
Avalia o interesse e a identificação do candidato com as funções do posto de trabalho, o conhecimento que revela sobre o seu conteúdo e a disponibilidade para as exercer e para se desenvolver profissionalmente.	
Elevado (20)	Demonstra motivação consistente para as funções, fundamentada em exemplos concretos; conhece com rigor o conteúdo funcional e o contexto da unidade de saúde; manifesta clara disponibilidade para a aprendizagem e a melhoria contínua.
Bom (16)	Demonstra motivação clara para as funções e conhecimento adequado do conteúdo funcional, sustentados em alguns exemplos.
Suficiente (12)	Demonstra motivação para as funções, mas de forma genérica ou pouco fundamentada; revela conhecimento básico do conteúdo funcional.
Reduzido (8)	Demonstra pouca motivação ou um interesse pouco fundamentado ou centrado em aspetos alheios ao conteúdo funcional; revela conhecimento limitado das funções.
Insuficiente (4)	Não evidencia motivação para as funções nem conhecimento do seu conteúdo.

2) Qualidade da experiência profissional	
Avalia a relevância, a diversidade e a profundidade da experiência do candidato nas atividades do posto de trabalho: higienização e desinfeção de espaços clínicos, recolha e acondicionamento de resíduos hospitalares, encaminhamento de utentes, apoio à equipa multidisciplinar, condução de viaturas e gestão de stocks de produtos de limpeza e desinfeção.	
Elevado (20)	Evidencia experiência sólida e diversificada no conjunto das atividades do posto; descreve os procedimentos (designadamente a Norma de Descontaminação de Superfícies e o circuito dos resíduos hospitalares) com rigor e autonomia, identificando riscos e boas práticas.
Bom (16)	Evidencia experiência consistente na maioria das atividades do posto; descreve corretamente os procedimentos, com lacunas pouco significativas.
Suficiente (12)	Evidencia experiência nas atividades principais do posto; descreve os procedimentos de forma genérica ou com lacunas pontuais.
Reduzido (8)	Evidencia experiência limitada a parte das atividades do posto; o conhecimento dos procedimentos é incompleto ou impreciso.
Insuficiente (4)	Não evidencia experiência relevante nem conhecimento dos procedimentos essenciais do posto.

3) Capacidade de expressão e comunicação	
Avalia a clareza, a organização e a adequação do discurso ao interlocutor, bem como a capacidade de escuta e de comunicação com utentes e profissionais.	
Elevado (20)	Discurso claro, organizado e ajustado ao interlocutor; responde com precisão ao que é perguntado; evidencia escuta ativa.
Bom (16)	Discurso claro e organizado, com imprecisões pouco significativas; responde adequadamente ao que é perguntado.
Suficiente (12)	Discurso compreensível, mas por vezes pouco estruturado ou disperso.
Reduzido (8)	Dificuldades frequentes em organizar e transmitir ideias; respostas pouco ajustadas às questões colocadas.
Insuficiente (4)	Discurso confuso ou desadequado, que compromete a compreensão.

4) Capacidade crítica	
Avalia a capacidade de analisar situações do contexto de trabalho, identificar problemas e prioridades e propor respostas adequadas, bem como de refletir sobre a própria prática.	
Elevado (20)	Analisa as situações com rigor, identifica causas e consequências e propõe soluções adequadas e fundamentadas; reflete sobre a própria prática, identificando aspetos a melhorar.
Bom (16)	Analisa as situações de forma adequada e propõe soluções pertinentes, com fundamentação parcial.
Suficiente (12)	Identifica os problemas principais, mas propõe soluções genéricas ou pouco fundamentadas.
Reduzido (8)	Análise superficial; revela dificuldade em identificar problemas ou em propor soluções.
Insuficiente (4)	Não evidencia capacidade de análise das situações nem de reflexão sobre a prática.

5) Relacionamento interpessoal	
Avalia a capacidade de estabelecer relações de trabalho cooperativas com a equipa multidisciplinar e com os utentes, incluindo a gestão de situações de tensão ou conflito e o respeito pela privacidade e dignidade dos utentes.	
Elevado (20)	Evidencia, com exemplos concretos, cooperação ativa com a equipa, trato cordial e respeitoso com os utentes e gestão construtiva de situações de tensão ou conflito.
Bom (16)	Evidencia boa capacidade de cooperação e trato adequado, com exemplos pontuais de gestão de situações difíceis.
Suficiente (12)	Evidencia relacionamento adequado em situações correntes, com poucos exemplos de gestão de situações difíceis.
Reduzido (8)	Evidencia dificuldades de cooperação com a equipa ou no trato com os utentes.
Insuficiente (4)	Evidencia atitudes desadequadas no relacionamento com a equipa ou com os utentes.