



Definição de critérios

Procedimento concursal n.º 13/2025

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de 01 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional, a afetar ao Gabinete Médico Veterinário. -----

--Data da Reunião: 22 de setembro de 2025. -----

Local: Sala de Reuniões do Gabinete Médico Veterinário da Câmara Municipal de Loulé -----

Hora de abertura dos trabalhos: 14:00 horas. -----

Membros presentes: Presidente - Paulo Alexandre Caetano Correia Pina, Técnico Superior da carreira de Técnico Superior; 1º vogal efetiva: Catarina Policarpo Carvalho Vale, Assistente Técnica da carreira de Assistente Técnico; 1º Suplente - Diane Gonçalves Carmo, Técnica Superior da carreira de Técnico Superior. -

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente aos métodos de seleção, os seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a definição do sistema de valoração final, em consonância com o formato de recrutamento previsto. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

PRIMEIRO: Relativamente às funções em recrutamento o júri deliberou que os postos de trabalho a preencher correspondem ao desempenho das funções previstas no conteúdo funcional previsto no Anexo a que se refere o nº 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional, designadamente: Manutenção, limpeza e desinfeção das instalações de alojamento e de tratamento animal; Alimentação e abeberamento dos animais que se encontrem a cargo do Centro de Recolha Oficial de Loulé; Prestação de cuidados de higiene aos animais e às suas instalações; Colaboração na recolha de animais. -----

SEGUNDO: O júri deliberou por unanimidade, que os métodos de seleção aplicáveis serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada de LTFP, e os previstos nos artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

I. Para as pessoas candidatas com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação e que, imediatamente antes tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho a que se refere o



procedimento publicitado (se a pessoa candidata não exercer o direito de opção previsto no artigo 36º n.º 3 da LTFP), os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), complementados pelo método facultativo: Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

II. Para as pessoas candidatas sem relação jurídica de emprego público previamente constituída ou pessoas candidatas com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído a exercerem funções distintas das caracterizadoras do posto de trabalho ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes tenham desempenhado atribuições, competências ou atividades distintas das caraterizadoras do posto de trabalho a cujo recrutamento se refere o procedimento publicitado, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes: -----

Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica (AP), complementados pelo método facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências. -----

TERCEIRO: Nestes termos o júri deliberou que para cada método de seleção serão utilizados os critérios e fatores de avaliação, bem como as fórmulas a seguir identificadas: -----

1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas (práticas) das pessoas candidatas necessárias ao exercício da função. Este método tem uma ponderação de 30% para as pessoas candidatas referidas no ponto I e de 70% para as pessoas candidatas referidas no ponto II. A prova será realizada individualmente, numa única fase de natureza prática, tendo uma duração de 30 minutos, sendo a sua valorização expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas sendo eliminatória para as classificações inferiores a 9,50 valores. -----

A Prova Prática de Conhecimentos será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação, tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrados e versará sobre tarefas correntes do posto de trabalho em causa, designadamente, diferenciação da especificidade de cada material/equipamento e produto e espaço; ter conhecimento e assertividade na execução das tarefas; efetuar as tarefas em função do grau de prioridade; reconhecer os materiais/equipamentos e produtos que são apresentados e o uso a que se destinam. -----

No que concerne a conhecimentos, a PPC será realizada sem consulta e incidirá sobre conteúdos: genéricos inerentes ao posto de trabalho a ocupar; específicos relacionados diretamente com temas abaixo discriminados. -----

Tema 1 – Ética e Conduta -----

- Carta de Ética da Administração Pública, disponível em: -----

<https://www.cm-loule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----



- Código de Conduta do Município de Loulé, disponível em: -----
<https://www.cmloule.pt/pt/menu/1785/documentos-a-consultar.aspx> -----

Tema 2 — Decreto-Lei n.º 276/2001 de 17 de outubro, na sua redação atual, que 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. -----

2. A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação das pessoas candidatas, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 40% para a valoração final, sendo avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP) c) Experiência Profissional (EP); e d) Avaliação de Desempenho (AD). -----

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem efeito eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: **AC= (HA+FP+EP+AD) /4** -----

Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: -----

2.1. Habilitações Académicas (HA): Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea a) da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional. -----

Escolaridade obrigatória em função da idade – 18 valores. -----

Habilitações académicas de grau superior ao exigido (ensino secundário ou superior) – 20 valores. -----

2.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 20 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 21 horas e ≤ 60 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 61 horas – 20 valores -----

O júri deliberou, por unanimidade, considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Não serão consideradas ações de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. -----



2.3. Experiência Profissional (EP): Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, valorizando-se o desempenho de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja reserva de recrutamento se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem experiência em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 0 valores; -----

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 14 valores; -----

Com experiência até 10 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

Com experiência até 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência superior a 14 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores. -----

2.4. Avaliação de Desempenho (AD): Será ponderada a avaliação relativa aos dois últimos períodos avaliativos, em que a pessoa candidata cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho para o qual se destina o recrutamento, a avaliar de acordo com o período a que se refere a avaliação, sendo o resultado deste fator obtido pela média aritmética simples das avaliações atribuídas a cada ano: -----

Avaliações de desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro: -----

Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

Desempenho Adequado – 12 valores; -----

Desempenho Relevante – 18 valores; -----

Desempenho Excelente – 20 valores. -----

Às pessoas candidatas que não possuem avaliação de desempenho por motivos que não lhe são imputáveis (devidamente comprovados) é atribuída a valoração de 10 valores por cada ciclo avaliativo não avaliado. -----

3. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais das pessoas candidatas, 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 e por cada pessoa candidata submetida a este método será elaborado um relatório individual. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas



[Handwritten signatures]

de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção e é eliminatória para as pessoas candidatas classificadas com a menção de Não Apto. -----

4. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método tem uma ponderação de 30% para as pessoas candidatas referidas no ponto I e para as pessoas candidatas referidas no ponto II e a classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A classificação da entrevista de avaliação de competências resultará da média aritmética das classificações obtidas nas competências abaixo definidas. -----

A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, considerando para o efeito as seguintes competências: -----

- A. Orientação para o serviço público;** -----
- B. Análise crítica e resolução de problemas;** -----
- C. Iniciativa** -----
- D. Orientação para a segurança;** -----

QUARTO: A **Classificação Final (CF)** das pessoas candidatas, será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

Pessoas Candidatas enquadradas no ponto I - $CF = (40\% \times AC) + (30\% \times EAC) + (30\% \times PPC)$ -----

Pessoas Candidatas enquadradas no ponto II - $CF = (70\% \times PPC) + (30\% \times EAC)$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

PPC = Prova Prática de Conhecimentos; -----

QUINTO: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação das pessoas candidatas, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, de acordo com o artigo 19º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, podendo a sua utilização ser faseada, quando devidamente fundamentada, designadamente atendendo ao elevado número de candidaturas ou ao custo da aplicação dos métodos de seleção a aplicar; -----



b) No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade das pessoas candidatas, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas das pessoas candidatas com aproveitamento obtido no método anterior; -----

c) Com os resultados da classificação final das pessoas candidatas, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todas as pessoas candidatas; -----

d) Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate por aplicação dos critérios previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios: -----

i) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para qual se destina o procedimento concursal; -----

ii) Pessoa candidata com a habilitação académica mais elevada; -----

iii) Pessoa candidata com a mais elevada classificação final de habilitação académica. -----

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, pessoa candidata com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Nos termos do n.º 2 do artigo 4º deste diploma compete ao júri, de acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, verificar a capacidade da pessoa candidata para exercer a função. -----

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, lavrando a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro; Portaria 214/2024/1 de 20 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro; Código do Procedimento Administrativo. -----



O Júri

(Paulo Alexandre Caetano Correia Pina)

(Catarina Policarpo Carvalho Vale)

(Diane Gonçalves Carmo)

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	
Assiduidade	
Nomeamentos	
Formação	
Cadastro	
Apoio à Div.	
Outro	a
Despacho:	<u>Recrutamento</u>
G. P. S.	<u>1</u>