



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
CATEGORIA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL  
(Recolha e Tratamento Animal)  
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA N.º 1**

Aos 25 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, pelas 10 horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de dezanove de junho de dois mil e vinte e três, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 17.º a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Estiveram presentes os Senhores, Dr. Fernando Manuel Cortez Rovira, Diretor do Departamento de Educação e Saúde, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Mariana Silva Portugal Vasconcelos Ferreira, Chefe do Serviço Médico Veterinário e de Segurança Alimentar, e Eng.ª Elisabete Margarida de Sousa Cortez Serra, Técnica Superior (Agropecuária), ambos na qualidade de vogais efetivos.

Considerando o estatuído nos números 1 a 3 do artigo 36.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações:

**MÉTODOS DE SELECÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS**

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 70%;
- Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto);
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%.

**- PROVA DE CONHECIMENTOS:**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos, terá natureza prática, será de realização individual, carácter eliminatório, a duração de quarenta minutos, e versará sobre as seguintes tarefas:



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

**Tarefas a desempenhar:**

- Captura de canídeo solto, ou explicação de modo de realização, utilizando equipamento específico para o efeito, salvaguardando o bem-estar animal e segurança para operador;
- Aplicação de medidas de contenção/imobilização a cães e gatos, nomeadamente para manipulações médico-veterinárias;
- Realização ou explicação de modo de realização de tratamentos veterinários (comprimidos, pensos/curativos, injeções), assim como de Primeiros Socorros a cães e gatos;
- Realização da higienização de uma boxe ocupada por canídeos;
- Identificação de sinais de alteração à saúde e/ou bem-estar dos animais;
- Identificação de normas legais relativas à detenção de animais de companhia;
- Indicação de regras de segurança inerentes à atividade.

**Bibliografia:**

- **Guia introdutório de bem-estar e comportamento de cães e gatos para gestores e funcionários de abrigos**, disponível em <https://institutomvc.org.br/site/wp-content/uploads/2022/09/GUIA-INTRODUTO%cc%81RIO-DE-BEM-ESTAR-E-COMPORTAMENTO-DE-CA%cc%83ES-E-GATOS-PARA-GEST....pdf>
- **Manual de captura de animais errantes 2023**, disponível na página oficial de internet do ICNF, em <https://www.icnf.pt/api/file/doc/e2fdbffd77c93c25>
- **Normas para a detenção de animais de companhia**, disponível na página oficial de internet do ICNF, em <https://www.icnf.pt/animaisdecompanhia/detencaodeanimaisdecompanhia>
- **Diretrizes para o Bem-Estar Animal da WSAVA Para médicos veterinários de animais de companhia e equipas de cuidados veterinários**, disponível em <https://wsava.org/wp-content/uploads/2020/01/WSAVA-Animal-Welfare-Guidelines-2018-PORTUGUESE.pdf>
- **Registo e Identificação de Cães e Gatos, Controlo da Reprodução, Recolha de Animais e Guarda de Animais em Centro Municipal**, consulta do Manual “*Programa de Controle de Populações de Cães e Gatos do Estado de São Paulo*” - páginas 64 a 124”, disponível em [http://www.saude.sp.gov.br/resources/ccd/publicacoes/publicacoes-ccd/manuais-normas-e-documentos-tecnicos/manuaisnormasedocumentostecnicos1\\_-\\_manual\\_de\\_controle\\_de\\_populacoes\\_de\\_caes\\_e\\_gatos\\_no\\_estado\\_de\\_sao\\_paulo\\_-\\_2009.pdf](http://www.saude.sp.gov.br/resources/ccd/publicacoes/publicacoes-ccd/manuais-normas-e-documentos-tecnicos/manuaisnormasedocumentostecnicos1_-_manual_de_controle_de_populacoes_de_caes_e_gatos_no_estado_de_sao_paulo_-_2009.pdf)
- **Normas relativas à proteção dos animais de companhia** - Decreto-Lei n.º 276/2001 de 17 outubro, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 314/2003 de 17 de dezembro; Decreto-Lei n.º 82/2019 de 27 de junho; Lei 27/2016 de 23 de agosto; Portaria 146/2017 de 26 de abril.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

- **Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho** – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto; pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro; pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio; pela Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro; pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto; e pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro.

**Parâmetros a avaliar:**

- 1. Perceção e compreensão da tarefa** → considerará a capacidade na interpretação das tarefas a realizar;
- 2. Qualidade de realização** → considerará o nível da técnica utilizada na realização das tarefas propostas;
- 3. Celeridade na execução** → considerará o tempo e a eficácia na execução das tarefas propostas;
- 4. Grau de conhecimentos demonstrados** → considerará a variedade e profundidade de conhecimentos técnicos e práticos compatíveis com a atividade.

**Níveis Classificativos:**

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

<b>Nível Classificativo</b>	<b>Valoração final na PCP</b>
20 – Elevado	>16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	>12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

Os resultados da prova serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

- **AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:**

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil funcional previamente definido.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através da atribuição das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.

Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora.

**- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:**

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências será realizada, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

COMPETÊNCIAS	NAS VERTENTES DE:
<b>Técnicas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Orientação para o serviço público;</li><li>▪ Adaptação e melhoria contínua;</li><li>▪ Inovação e qualidade.</li></ul>
<b>Pessoais</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Trabalho de equipa e cooperação;</li><li>▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço.</li></ul>
<b>Conceptuais ou Conhecimentos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conhecimentos e experiência.</li></ul>

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 6 Competências
16 – Bom	Em 5 Competências



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

12 – Suficiente	Em 4 Competências
8 – Reduzido	Em 2/3 Competências
4 – Insuficiente	Em 0/1 Competência

**VALORAÇÃO FINAL:**

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,70 PC + 0,30 EAC$$

Em que:

**VF** = Valoração Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

**MÉTODOS DE SELECÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS**

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 60%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 40%;

**- AVALIAÇÃO CURRICULAR:**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, 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.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

$$AC = \frac{HL + FP + 3*EP + AVD}{06}$$

Sendo:

**HL = Habilitações Literárias:**

- ◆ Escolaridade obrigatória 18 valores;
- ◆ Escolaridade superior à obrigatória 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

**FP = Formação Profissional:**

- ◆ Cursos com duração  $\leq$  a 35 horas 1 valor;
- ◆ Cursos com duração  $>$  a 35 horas 2 valores.

Neste parâmetro apenas serão consideradas as iniciativas formativas obtidas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

**EP = Experiência Profissional:**

- ◆  $<$  1 ano 04 valores;
- ◆  $\geq$  1 anos e  $<$  3 anos 08 valores;
- ◆  $\geq$  3 anos e  $<$  5 anos 12 valores;
- ◆  $\geq$  5 anos e  $<$  8 anos 16 valores;
- ◆  $\geq$  8 anos e  $<$  10 anos 18 valores;
- ◆  $\geq$  10 anos 20 valores;

Neste parâmetro, apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

**AVD = Avaliação de Desempenho**

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três biénios (2017/2018; 2019/2020 e 2021/2022), em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada biénio na avaliação de desempenho será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\sum \text{da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores}}{12}$$



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos biénios, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

**- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:**

A entrevista de avaliação de competências será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido no item *Métodos de seleção – Critérios Gerais*, atrás descrito.

**- VALORAÇÃO FINAL:**

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Em que:

**VF** = Valoração Final;

**AC** = Avaliação Curricular;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

**- DISPOSIÇÕES GERAIS -**

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

Considerando a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos:

- que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte;



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

- que tenham obtido o juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas 12 horas e 30 minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 25 de agosto de 2023

**O JÚRI,**

---

(Presidente do Júri)

---

(Primeiro Vogal Efetivo)

---

(Segundo Vogal Efetivo)



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
CATEGORIA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL  
(Recolha e Tratamento Animal)  
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE PROVA PRÁTICA DE CONHECIMENTOS**

NOME:

1. PERCEÇÃO E COMPREENSÃO DA TAREFA					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:</b> <b>Valores</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

2. QUALIDADE DE REALIZAÇÃO					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:</b> <b>Valores</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

3. CELERIDADE NA EXECUÇÃO					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:</b> <b>Valores</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

4. GRAU DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS DEMONSTRADOS					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:</b> <b>Valores</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

TOTAL (Média)

Valores

<b>VALORAÇÃO FINAL:</b>		<b>NÍVEL CLASSIFICATIVO:</b>	
-------------------------	--	------------------------------	--