



Aviso

Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a subalínea iii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, torna-se público que se encontra aberto, conforme despachos datados de 16 de abril de 2025 e de 19 de fevereiro de 2026, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento do seguinte posto de trabalho:

Ref.ª 05/2026 – 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de **Assistente Operacional, Tratador de Animais**.

O recrutamento foi autorizado pela Câmara Municipal, por deliberação de 24 de março de 2025.

Não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções deste posto de trabalho serão exercidas no Município de Guimarães, a afetar à seguinte unidade orgânica, de acordo com a estrutura organizacional em vigor: Departamento de Ambiente e Sustentabilidade/ Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade.

2) Caracterização do posto de trabalho: Proceder à recolha e captura de animais errantes e cadáveres; executar o plano de alimentação dos animais alojados no Centro de Recolha Oficial; executar o plano de cuidados de higiene e profilaxia instituído; proceder à limpeza das instalações dos animais alojados; realizar atividades de bem-estar animal; fazer a verificação das queixas e denúncias apresentadas, segundo orientação do médico veterinário municipal; acompanhar forças de autoridade, entidades de saúde pública, e outras entidades, quando solicitada a sua presença; dar apoio nas campanhas de vacinação; colaborar nas campanhas de adoção; garantir o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribuir para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.

3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP.

A posição remuneratória de referência é correspondente à 1.ª posição, nível 5 da carreira e categoria de assistente operacional, com a remuneração base mensal de 934,99€;

4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) 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.

5) Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória.

6) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público.

7) Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Guimarães idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8) Apresentação das candidaturas:

8.1. Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.

8.2. Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em <https://recrutamento.cm-guimaraes.pt/>, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

8.3. Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

9) Documentação exigida:

9.1. A candidatura deve ser acompanhada do certificado de habilitações literárias e curriculum vitae, redigidos em português.

9.2. Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, devem anexar, para além dos documentos referidos, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido nº 2, os seguintes documentos:

a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido com a respetiva antiguidade e remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último período avaliativo, quando aplicável;

b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

9.3. A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

9.4. Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e com o limite constantes do ponto 8 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

9.5. Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.



9.6. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo dessas habilitações literárias, o correspondente documento de reconhecimento, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

10) Métodos de Seleção:

Aos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP são aplicados os métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos de seleção a utilizar são: a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1. Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos assumirá natureza prática e teórica, revestindo esta a forma oral, de realização individual, com a duração máxima de 25 minutos, incidindo sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com a atividade tratador de animais, sendo pedida aos candidatos a execução de algumas tarefas relacionadas com o posto de trabalho, designadamente:

- Normas de alimentação de cães e gatos nas diferentes fases etárias;
- Limpeza e desinfecção dos alojamentos;
- Captura e contenção dos animais errantes e dos alojados no Centro de Recolha Oficial;
- Noções básicas de desparasitação interna e externa;
- Noções básicas de comportamento e bem-estar animal;
- Conhecimentos básicos dos regimes legais sobre identificação eletrónica e obrigatoriedade de vacina antirrábica, cães perigosos e de raças potencialmente perigosas, designadamente:
 - Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro, que aprova o Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ) e estabelece as regras relativas à posse e detenção, comércio, exposições e entrada em território nacional de animais suscetíveis à raiva;
 - Lei n.º 315/2003, de 17 de dezembro, altera o Decreto-Lei n.º 276/2001, de 17 de outubro, que estabelece as normas legais tendentes a pôr em aplicação em Portugal a Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia;
 - Decreto-Lei n.º 82/2019, de 27 de junho, na sua redação atual, que estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia (SIAC);
 - Regulamento Interno do Centro de Recolha Oficial de Guimarães, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 250, de 28 de dezembro de 2018.

A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação.

10.2. Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido.



10.3. Avaliação Curricular (AC) incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado e visa aferir os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

10.3.1. HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
12º ano	20 valores
9º ano	16 valores
6º ano	12 valores
Escolaridade obrigatória	10 valores

10.3.2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Horas de formação	Classificação
Mais de 100 horas	20 valores
Mais de 60 horas	18 valores
Mais de 30 horas	16 valores
Mais de 20 horas	14 valores
Mais de 8 horas	12 valores
Até 8 horas	8 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (**FP**) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio-dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

10.3.3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite de 20 valores:

Tempo de serviço (anos)	Classificação
Mais de 12 anos	20 valores
Mais de 8 anos	16 valores



Mais de 5 anos	14 valores
Mais de 3 anos	12 valores
Mais de 1 ano	10 valores
Até 1 ano	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

10.3.4. Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD) - considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Avaliação Qualitativa	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante/Muito Bom	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Adequado/Regular	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato: 12 valores

10.3.5. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

10.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: São avaliadas as seguintes competências: orientação para a colaboração; orientação para resultados; análise crítica e resolução de problemas; orientação para a segurança; e Inteligência emocional.

11) Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores/não apto, num dos métodos. No caso de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, e depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, de acordo com ponto 16 do presente aviso, os candidatos com nota superior a 9,5 valores/apto poderão ficar dispensados da aplicação do 2.º e 3.º métodos, considerando-se excluídos.

12) A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada/simples das classificações



quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da LTFP

$$OF = AC (55\%) + EAC (45\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista Avaliação de Competências

13) Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método.

13.1. Na prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

13.2. A avaliação psicológica é avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

14) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, são utilizados, adicionalmente, os seguintes critérios de preferência, aplicados sucessivamente, avaliação mais elevada nas competências: 1.º Análise crítica e resolução de problemas; 2.º Orientação para resultados; 3.º Orientação para a segurança.

15) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.

16) De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como do despacho de 16 de abril de 2025, poderá vir a optar-se pela utilização faseada dos métodos de seleção, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

17) A ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final é publicitada na página eletrónica do Município.

18) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 22.º da referida Portaria.

19) A lista de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

20) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022.

21) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, 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.



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



22) Composição e identificação do júri do procedimento concursal, que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no artigo 9.º da Portaria:

Presidente: Sónia Cristina Perez Monteiro, chefe da Divisão de Estrutura Verde e Biodiversidade, em regime de substituição

Vogais Efetivos: Guida Maria Franco Martins Vieira Brito, técnica superior, veterinária e Sofia Isabel Azevedo Rodrigues, assistente técnica

Vogais Suplentes: Crisália Marcela Pereira Alves, chefe da Divisão de Ambiente e Espaço Público, em regime de substituição e Paula Alexandra Oliveira Santos, técnica superior

A presidente dos júris será substituída, nas suas faltas e impedimentos, pela primeira vogal efetiva.

Paços do Concelho de Guimarães.

A Vereadora de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 30/10/2025)

Vereadora
05-05-2026


Assinatura digitalizada: Vânia Dias Silva