



vendas novas

era uma vez uma princesa...

Município de Vendas Novas

Aviso

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, na atividade de Fiel de Armazém

- 1.** - Em cumprimento do disposto no artigo 11.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, conjugado com os artigos 30.º e 33.º ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 08 de março de 2022, e despacho do Presidente da Câmara Municipal de 24 de agosto de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do extrato em Diário da República, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um lugar de Assistente Operacional previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, na atividade de Fiel de Armazém, para o Setor de Aprovisionamento Municipal da Divisão Administrativa e Financeira.
- 2.** - Está temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) atendendo à solução interpretativa homologada pelo Secretário de Estado da administração local em 15 de julho de 2014. A Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central não constituiu a EGRA.
- 3.** - Não existem reservas de recrutamento no Município de Vendas Novas para o recrutamento em causa.
- 4.** - Local de trabalho: Na área geográfica do Município de Vendas Novas.
- 5.** - Caracterização do posto de trabalho - Para além das atribuições e competências decorrentes da LGTFP, as seguintes: recebe, armazena e fornece, contra requisição, os bens existentes em armazém; regista as entradas e saídas dos materiais; determina os saldos, regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; organiza os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos; cumpre os procedimentos definidos na legislação e regulamentos em vigor no Município; propõe medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; preenche com zelo os documentos que lhe forem entregues tendo em vista o apuramento de custos e outros; executa quaisquer outras tarefas que lhe sejam solicitadas e que estejam no âmbito das suas qualificações e das competências do Município.
- 5.1.** - A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.
- 6.** - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LGTFP, sendo a posição remuneratória de referência, a correspondente à 4.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Operacional, que corresponde ao nível remuneratório 4.º da tabela remuneratória única (TRU), no montante pecuniário de 705,00 euros (setecentos e cinco euros);
- 7.** - Requisitos de admissão: São requisitos necessários os constantes no artigo 17.º, da LGTFP, a saber:
 - a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
 - b) Ter 18 anos de idade completos;
 - c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;





vendas novas

era uma vez uma princesa...

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8. - Os candidatos deverão ser detentores das seguintes habilitações literárias e profissionais: Escolaridade obrigatória de acordo com a respetiva idade.

9. - Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

10. - De acordo com o disposto na alínea k), do n.º 4, do artigo 11.º, da Portaria 125 -A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e sejam detentores da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Vendas Novas idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11. - Atendendo ao princípio da economia processual e financeira, e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de Vendas Novas de 08 de março de 2022, são admitidos no presente procedimento candidatos com e sem vínculo de emprego público.

12. - Formalização das candidaturas:

12.1. - A apresentação da candidatura deverá ser formalizada em suporte de papel, em formulário tipo, devidamente assinado, disponível no site oficial www.cm-vendasnovas.pt, e poderão ser entregues na Secção de Recursos Humanos do Município de Vendas Novas, de 2.ª a 6.ª feira, ou remetidas pelo correio, registado, com aviso de receção para o endereço Av.ª da República, 7080-099 Vendas Novas, até à data limite fixada no presente aviso.

12.2. - As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Curriculum Vitae datado e assinado;

b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias e da formação profissional relacionada com a área funcional do posto de trabalho a que se candidata;

c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:

i - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;

ii - A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detidas;

iii - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;

iv - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa;

v - Avaliação de desempenho quantitativa, obtida no último ciclo avaliativo, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

Os candidatos que exercem funções nesta Autarquia, estão dispensados da apresentação do documento indicado na alínea c).

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

13. - Métodos de seleção:

13.1 - Prova de conhecimentos (PC)- visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será de natureza prática, individual, terá a duração de 20 minutos e tolerância de 5 minutos, com o objetivo de avaliar o nível de conhecimentos referentes à área de fiel de armazém, comportando as seguintes tarefas: Registo de entrada de material, saída de material e respetivo registo e realização de inventário.

A prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com os seguintes parâmetros:

13.1.1.- Preparação das tarefas a desempenhar (PTD):

a) Má preparação: 0 a 5 valores;

b) Fraca preparação: 6 a 9 valores;

c) Adequada preparação: 10 a 13 valores;

d) Boa preparação: 14 a 17 valores;





vendas novas

era uma vez uma princesa...

e) Excelente preparação: 18 a 20 valores.

13.1.2.- Qualidade do trabalho efetuado (QTE):

a) Trabalho executado com erros e defeitos graves: 0 a 5 valores;

b) Trabalho executado com erros e defeitos menos graves e com possibilidade de correção: 6 a 9 valores;

c) Trabalho satisfatoriamente executado, mas exige aperfeiçoamento: 10 a 13 valores;

d) Trabalho bem executado: 14 a 17 valores;

e) Trabalho executado com excelente detalhe: 18 a 20 valores.

13.1.3.- Higiene e Segurança no Trabalho (HST):

a) Não usou e desconhece por completo a necessidade de cumprir as normas de segurança: 0 a 5 valores;

b) Usou incorretamente os EPI`s: 6 a 9 valores;

c) Usou corretamente os EPI`s mas demonstra pouca sensibilidade à necessidade de cumprir com as normas de segurança: 10 a 13 valores;

d) Usou corretamente os EPI`s e demonstra possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST: 14 a 17 valores;

e) Usou corretamente os EPI`s e demonstra possuir conhecimentos e preocupação em cumprir com as normas de HST e propõe ações de melhoria nesta área: 18 a 20 valores.

13.1.4.- Tempo de execução (TE):

a) Não conclui nenhuma das tarefas: 0 valores;

b) Conclui uma das tarefas: 8 valores;

c) Conclui duas tarefas: 12 valores;

d) Conclui as três tarefas: 16 valores;

e) Conclui as três tarefas em menos de 80% do tempo total da prova: 20 valores.

Fórmula de cálculo de PC: $PC = PTD * 0,20 + QTE * 0,40 + HST * 0,20 + TE * 0,20$ A valoração deste método de seleção é de 45 %.

13.2 - Avaliação Psicológica (AP)- visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A valoração deste método de seleção é de 25 %.

Conforme o disposto no nº. 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação), "No recrutamento dos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto e trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade , os métodos de seleção são os seguintes:

a) Avaliação Curricular, incidente 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;

b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função".

Dispõe assim o número 3 do mesmo artigo que, "Os métodos referidos no número anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos;

Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo 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. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada





vendas novas

era uma vez uma princesa...

das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 20 \% + FP \times 20 \% + EP \times 40 \% + AD \times 20 \%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

18 valores - Habilitações literárias legalmente exigidas;

20 valores - Habilitações superiores à legalmente exigida;

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Duração da Formação:

≤ 18 horas - 10 valores;

> 18 horas e ≤ 36 horas - 14 valores;

>36 horas e ≤ 60 horas - 17 valores;

> 60 horas - 20 valores;

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas.

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas.

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para a qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

até 1 ano - 12 valores;

1 ano ≤ 3 anos - 14 valores;

> 3 anos ≤ 5 anos - 16 valores;

> 5 anos ≤ 10 anos - 18 valores;

> 10 anos - 20 valores;

A Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último biénio em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores – desempenho excelente;

16 valores – desempenho relevante;

12 valores – desempenho adequado;

5 valores – desempenho inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

A valoração deste método de seleção é de 45 %.

13.3 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências:

Competências técnicas: orientação para os resultados; orientação para o serviço Público; análise da informação e sentido crítico; inovação e qualidade.

Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal;

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

Este método de seleção, será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, 4 e 0 valores sem competências.

Elevado-Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;





vendas novas

era uma vez uma princesa...

Bom-Comportamento associado presente nas 6 competências definidas;
Suficiente-Comportamento associado presente nas 5 competências definidas;
Reduzido- Comportamento associado presente nas 4 competências definidas;
Insuficiente-Comportamento associado presente nas 3 competências definidas;
A valoração deste método de seleção é de 25 %.

Como método de seleção facultativo a todos os candidatos será utilizado:

13.4 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

Motivação e orientação para o exercício da função;

Atitude, responsabilidade e compromisso;

Relacionamento Interpessoal;

Capacidade de comunicação;

Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, considerando-se aproximação aos intervalos e valoração à unidade.

A valoração deste método de seleção é de 30 %.

13.4 - Ordenação Final: Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar e efetuada através da seguinte fórmula, considerando-se a valoração até às centésimas, nos termos do n.º 1 do artigo 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

13.4.1 - Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente:

1. Maior grau de habilitação;
2. Menor idade.

13.4.2. - 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 em qualquer um dos métodos.

14. - Os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e sistema de valoração constam de ata do júri do procedimento, sendo disponibilizada na página do Município na internet.

15. - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do artigo 30.º nº 4 da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

16. - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na página eletrónica da Câmara Municipal em www.cm-vendasnovas.pt, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.





vendas novas

era uma vez uma princesa...

17. - O presente procedimento rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual, e legislação complementar.

18. - Serão cumpridas as normas legais no que respeita aos critérios de preferência legalmente previstos.

19. - Nos termos do disposto na alínea a) do n.º1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica da Câmara Municipal de Vendas Novas (www.cm-vendasnovas.pt).

20. - O Município de Vendas Novas, 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.

21.- Para efeitos de dar cumprimento às quotas de emprego estabelecidas no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem os candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

22. - Composição do júri:

Presidente: Hélder José Páscoa Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira;

Vogais efetivos: Paulo Jorge Lopes Vagarinho, Coordenador Técnico e Ricardo Jorge Pacheco de Azevedo, Assistente Técnico;

Vogais suplentes: Sandra Domingas Rodrigues Carvalho de Almeida, Assistente Técnico; e Nelson Manuel Vicente Dias, Assistente Técnico;

O primeiro vogal efetivo substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e os vogais suplentes substituem os vogais efetivos.

23 - O Município de Vendas Novas informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 30.º e 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos (as) candidatos (as) no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o previsto no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.

Vendas Novas, 25 de agosto de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Luís Carlos Piteira Dias

N.º Registo: INT_CMVN/2022/4876

N.º Processo: 250.10.101.00/2022/12

