



vendas novas

era uma vez uma princesa

Handwritten initials and signature

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na atividade de carpinteiro, para a Divisão Operacional -----

Aos 16 de abril de 2024, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na atividade de carpinteiro, para o Setor de Obras Municipais da Divisão Operacional (DOP) da Câmara Municipal de Vendas Novas (CMVN), aprovado por deliberação da CMVN de 20 de março de 2024, estando presentes, Cláudia Sofia Coelhas Polónia, Técnica Superior da Divisão Operacional da CMVN, na qualidade de Presidente, Manuel Alfredo Morais Periquito, Encarregado Operacional da Divisão Operacional da CMVN, e Inês da Costa Carvalho, Assistente Técnica da Secção de Recursos Humanos da Divisão Administrativa e Financeira da CMVN, ambos na qualidade de vogais efetivos, a fim de fixarem os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, tendo o Júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

Métodos de seleção a adotar: -----

- a. Prova de conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

A prova de conhecimentos será de natureza prática, de realização individual, consistindo na execução de tarefas de carpinteiro, com duração máxima de sessenta minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

- i. Na avaliação da PC serão considerados os seguintes critérios: -----

- 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; -----
- e. Excelente preparação: 18 a 20 valores. -----

- 2. Manipulação de equipamentos e ferramentas (MEF): -----

- a. Manipulação incorreta: 0 a 5 valores; -----
- b. Deficiente manipulação: 6 a 9 valores; -----
- c. Manipulação adequada com prática de utilização: 10 a 13 valores; -----
- d. Boa manipulação e prática de utilização: 14 a 17 valores; -----
- e. Excelente manipulação: 18 a 20 valores. -----

- 3. Qualidade do trabalho efetuado (QTE): -----

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





vendas novas

www.vendasnovas.pt

Di
Fe

Av. da República, 7080-099 Vendas Novas - Portugal | telef: (+351) 265 807 700 | fax: (+351) 265 892 152 | email: geral@cm-vendasnovas.pt | site: www.cm-vendasnovas.pt | nif: 501.177.256

- 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 muito bem executado: 18 a 20 valores. -----
- 4. Celeridade de execução (CE): -----
 - a. Não conclui tarefas: 0 valores; -----
 - b. Conclui tarefas em 60 minutos: 10 valores; -----
 - c. Conclui tarefas em 50 minutos: 15 valores; -----
 - d. Conclui ambas as tarefas em 40 minutos: 20 valores. -----
- ii. Fórmula de cálculo de PC: $PC=(PTD+MEF+2xQTE+CE)/5$ -----
- b. Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, podendo comportar uma ou mais fases. -----
Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----
- c. Avaliação Curricular (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. -----
A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. -----
 - i. Na avaliação AC serão considerados os seguintes critérios: -----
 - 1. Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ): -----
 - a. HA mínima legal para o posto de trabalho: 14 valores; -----
 - b. HA acima da mínima legal para o posto de trabalho: 16 valores; -
 - c. NQ nível QNQ/QEQ 2, do Catálogo Nacional de Qualificações, na área de carpintaria: 20 valores. -----
 - 2. Formação Profissional (FP) dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizada nos últimos cinco anos, comprovada por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização. -----
Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias: -----
 - a. Sem FP: 6 valores; -----
 - b. FP com duração até 10 horas: 10 valores; -----



Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na atividade de carpinteiro, para a Divisão Operacional ----- Ata nº1 - 2/5

Município de
Vendas Novas



vendas novas

era princesa

Handwritten initials: Jh, B, P

- c. FP com duração entre 11 e 30 horas: 12 valores; -----
 - d. FP com duração entre 31 e 50 horas: 14 valores; -----
 - e. FP com duração entre 51 e 70 horas: 16 valores; -----
 - f. FP com duração entre 71 e 90 horas: 18 valores; -----
 - g. FP com duração >90 horas: 20 valores. -----
3. Experiência Profissional (EP) comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. -----
- a. Sem EP: 6 valores; -----
 - b. < 1 ano de EP: 10 valores; -----
 - c. ≥1 ano a <3 anos de EP: 12 valores; -----
 - d. ≥3 ano a <6 anos de EP: 14 valores; -----
 - e. ≥6 ano a <9 anos de EP: 16 valores; -----
 - f. ≥9 ano a <12 anos de EP: 18 valores; -----
 - g. ≥12 anos de EP: 20 valores. -----
4. Avaliação Desempenho (AD), relativa a 2021/2022. -----
- a. Desempenho inadequado, ou, sem AD relativa ao período a considerar, sem demonstração de que tal ocorreu por razões que não lhe sejam imputáveis: 0 valores; -----
 - b. Desempenho adequado, ou, sem AD relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, devidamente demonstrado: 12 valores; -----
 - c. Desempenho relevante: 16 valores; -----
 - d. Desempenho excelente: 20 valores. -----
- ii. Fórmula de cálculo de AC: $AC = (2 \times HA + 2 \times FP + 2 \times EP + AD) / 7$ -----
- d. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente, com valoração numa escala de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas: -----
- i. Realização e orientação para resultados (ROR): Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -
 - ii. Relacionamento interpessoal (RI): Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
 - iii. Adaptação e melhoria contínua (AMC): Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;
 - iv. Iniciativa e autonomia (IA): Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas; -----
 - v. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS): Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. --





2. Métodos de seleção a aplicar para os tipos de candidatos, pela seguinte ordem:-----
 - a. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----
 - i. Obrigatórios: -----
 1. Prova de Conhecimentos; -----
 2. Avaliação Psicológica. -----
 - ii. Facultativos: -----
 3. Avaliação Curricular; -----
 4. Entrevista e avaliação de Competências. -----
 - b. Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: -----
 - i. Obrigatórios: -----
 1. Avaliação curricular; -----
 2. Entrevista e avaliação de Competências. -----
 - ii. Facultativos: -----
 3. Prova de conhecimentos; -----
 4. Avaliação Psicológica. -----
3. Classificação final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----
 - a. Para os candidatos não enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=40\% \times PC + 30\% \times AC + 30\% \times EAC$ -----
 - b. Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LTFP: $CF=35\% \times AC + 35\% \times EAC + 30\% \times PC$ -----
4. Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente: -----
 - a. Menor idade; -----
 - b. Melhor pontuação na EAC; -----
 - c. Melhor pontuação na competência RI; -----
 - d. Melhor pontuação na competência IA; -----
 - e. Melhor pontuação na competência RCS. -----
5. 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 ou fases, ou juízo de Não Apto. -----
6. Não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do Concurso,

Cláudia Sofia Coelho Polónia

Cláudia Polónia






vendas novas

era uma vez uma   

Av. da República, 7080-099 Vendas Novas Portugal | telef: (+351) 265 807 700 | fax: (+351) 265 892 152 | email: geral@cm-vendasnovas.pt | site: www.cm-vendasnovas.pt | nif: 501 177 256



Manuel Periquito



Inês Carvalho

N.º Registo:

N.º Processo:



Município de
Vendas Novas

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na atividade de carpinteiro, para a Divisão Operacional ----- Ata nº1 - 5/5