



vendas novas

era uma vez uma PRINCESA



Município de  
Vendas Novas

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## ATA N.º 1

### **Procedimento concursal para recrutamento de um assistente operacional na atividade de motorista ( operador de máquinas ) para o Setor de Logística e Manutenção da Divisão Operacional, através de contrato de trabalho em funções publicas por tempo indeterminado**

Aos trinta dias do mês de setembro 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 de assistente operacional, categoria Assistente Operacional na atividade de motorista (operador de máquinas), para a Divisão Operacional da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de dezassete de setembro de 2024, estando presente, Custódio José de Oliveira Gervásio, Assistente Técnico da Divisão Operacional da Câmara Municipal de Vendas Novas, na qualidade de Presidente, Pedro Alexandre Silvestre Carvalho Mesquita, Encarregado Operacional da Divisão Operacional da Câmara Municipal de Vendas Novas, e Andreia Isabel Martins António, técnica superior da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vendas Novas, 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:

1. 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:
  - 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. A prova de conhecimentos será de natureza prática, de realização individual, consistindo na execução de tarefas de manobra veículos de categoria CE, 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 prova 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;



vendas novas

UMA MUITA VEC HINA EFICAZIA



Município de  
Vendas Novas

*Handwritten signatures and initials*

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

- 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; ---
  - 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 executado : 14 a 17 valores.
  - e. Trabalho excelente: 18 a 20 valores. -----
- 4. Celeridade de execução (CE): -----
  - a. Não conclui nenhuma das tarefas: 0 valores; -----
  - b. Conclui uma das tarefas: 8 valores; -----
  - c. Conclui ambas as tarefas: 16 valores; -----
  - d. Conclui ambas as tarefas em 75% do tempo total da prova: 20 valores. -----
- ii. Fórmula de cálculo de PC:  $PC=(PTD+MEF+QTE+CE)/4$  -----
- b. **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há 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 A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----
- c -**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; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
  - Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
  - Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores.-----

- 2. 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: -----



b. **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; adaptação e melhoria contínua; e otimização de recursos; -----
- Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço e trabalho em equipa e cooperação; -----
- Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência. -----

Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores.-----

c. **Avaliação Psicológica (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica há 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 A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

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:  $CF=70\% \times PC + AP(Apto/Não\ Apto) + 30\% \times EAC$ -----
- 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:  $CF=50\% \times AC + 50\% \times EAC + AP(Apto/Não\ Apto)$ -----

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. Nível habilitacional mais elevado; -----
- b. Menor idade. -----

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. -----



*Handwritten signature and initials in blue ink.*

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

a. **Avaliação Curricular (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas da avaliação das Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) -----

i. **Habilitação Académica (HA)** – Será considerada a seguinte valoração: -----

- 1. Escolaridade obrigatória: 14 valores; -----
- 2. Escolaridade superior à obrigatória: 16 valores. -----

ii. **Formação Profissional (FP)** – Será considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração, até ao máximo acumulado de 20 valores: -----

- 1. Todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida: 10 valores; -----
- 2. Adicional, por cada ação de formação ≥4 horas e <35 horas: 1 valor; -----
- 3. Adicional, por cada ação de formação ≥35 horas: 2 valores. -----

iii. **Experiência profissional (EP)** – Será considerada a experiência profissional, comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com a seguinte valoração: -----

- 1. Sem experiência profissional: 8 valores; -----
- 2. < 1 ano de experiência: 10 valores; -----
- 3. ≥1 ano a <3 anos de experiência: 12 valores; -----
- 4. ≥3 ano a <6 anos de experiência: 14 valores; -----
- 5. ≥6 ano a <9 anos de experiência: 16 valores; -----
- 6. ≥9 ano a <12 anos de experiência: 18 valores; -----
- 7. ≥12 anos de experiência: 20 valores. -----

iv. **AD-A Avaliação de Desempenho**, 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.-----

v. **Fórmula de cálculo de AC:**  $AC=(HA+FP+2xEP+AD)/5$  -----

O Júri do Concurso,

*Custódio José de Oliveira Gervásio*

Custódio José de Oliveira Gervásio

*Pedro Alexandre Silvestre Carvalho Mesquita*

Pedro Alexandre Silvestre Carvalho Mesquita

*Andreia Isabel Martins António*

Andreia Isabel Martins António