



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira assistente operacional, categoria de assistente operacional, na atividade de canalizador, para a Divisão Operacional -----

1. Aos vinte e três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho através de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para a carreira de assistente operacional, categoria de assistente operacional, na atividade de canalizador, para a Divisão Operacional da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 16 de maio de 2025, estando presentes, Hugo Miguel Serôdio Mendes, Técnico Superior da Divisão Operacional, na qualidade de Presidente, Rodrigo Manuel Rosa Carrilho, Encarregado Geral da Divisão Operacional, e Andreia Isabel Martins António, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira, todos da Câmara Municipal de Vendas Novas, na qualidade de vogais efetivos, a fim de definir o seguinte: -----
 - a. Perfil de competências; -----
 - b. Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final. -----
2. O Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----
 - a. Perfil de competências: -----
 - i. A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Assistente operacional (canalizador) atende à caracterização do posto de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, previsto no Mapa de Pessoal do Município de Vendas Novas, aprovado pela Assembleia Municipal através de deliberação em reunião em 18 de dezembro de 2024; -----
 - ii. Caracterização do posto de trabalho: -----

Executa trabalhos de canalizações em edifícios e outros locais, executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; 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. -----
 - iii. Perfil de competências a aferir nos candidatos: -----



H
S
B

1. Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo; -----
 2. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns; ---
 3. Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;
 4. Gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização; -----
 5. Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança; -----
- b. Métodos de seleção a adotar: -----
- i. 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 da função, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----
 1. A PC será prática, de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos e consistirá na execução de um ramal de água, preparação e montagem de válvulas e instalação de um contador. -----
 2. A PC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas: -----
 - a. Atitude e interpretação perante a tarefa – Avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa (A): -----
 - i. 2 valores – Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança; -----
 - ii. 4 valores – Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança; -----
 - iii. 6 valores – Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança; -----
 - b. Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios – Apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa (B): -----



- i. 2 valores – Revela dificuldades na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa; -----
- ii. 4 valores – Revela facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa; -----
- iii. 6 valores – Revela bastante facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa; -----
- c. Qualidade de execução da tarefa (C) – Aprecia o domínio técnico com que executa corretamente a tarefa: -----
 - i. 0 valores – Não executa a tarefa e/ou revela desconhecimento quanto à forma da sua execução; --
 - ii. 1 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com muitas deficiências e revela pouco conhecimento das técnicas necessárias à sua execução; -----
 - iii. 4 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com algumas deficiências e revela algum conhecimento das técnicas necessárias à sua execução; -----
 - iv. 6 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com poucas deficiências e revela conhecimento suficiente das técnicas necessárias à sua execução; -----
 - v. 8 valores – Executa a tarefa de forma completa e revela bom conhecimento adequado à sua execução. -----
- d. $PC = A + B + C$ -----
- ii. Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências suprarreferido, em 2. a. iii., podendo comportar uma ou mais fases: -----
 - 1. A AP é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
- iii. 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: -----
 - 1. A AC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas: -----
 - a. Habilitações Académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA). -----
 - i. HA mínima legal para o posto de trabalho: 15 valores;



H
P
sh

- ii. HA acima da mínima legal para o posto de trabalho: 18 valores; -----
- iii. Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações "Canalizador": 20 valores. -----
- b. Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, adquiridas através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, realizadas nos últimos cinco anos, comprovado por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e data de realização: -----
 - i. FP com duração ≤ 30 horas: 8 valores; -----
 - ii. FP com duração > 30 e ≤ 60 horas: 9 valores; -----
 - iii. FP com duração > 60 e ≤ 90 horas: 10 valores; -----
 - iv. FP com duração > 90 e ≤ 120 horas: 11 valores; -----
 - v. FP com duração > 120 e ≤ 150 horas: 12 valores; -----
 - vi. FP com duração > 150 horas e ≤ 200 horas: 13 valores;
 - vii. FP com duração > 200 horas e ≤ 250 horas: 14 valores;
 - viii. FP com duração > 250 horas: 16 valores; -----
 - ix. Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações "Canalizador": 20 valores. -----
- c. Experiência Profissional (EP), em que será considerada a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas: -----
 - i. Até 1 ano completo de experiência: -----
 - 1. 8 valores – se não tem Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações "Canalizador"; -----
 - 2. 14 valores – se tem Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações "Canalizador"; -----
 - ii. Por cada ano completo a mais de experiência: 2 valores, até ao máximo acumulado de EP de 20 valores; -----
 - iii. Pela detenção de carta de condução tipo B (ligeiros), adicionam 2 valores, até ao máximo de 20 valores. ---
- d. Avaliação de Desempenho (AD), no âmbito do SIADAP, relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar: -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

H
P
dr

- i. 0 valores – desempenho inadequado. -----
 - ii. 10 valores – desempenho adequado/regular; -----
 - iii. 12 valores – desempenho bom; -----
 - iv. 16 valores – desempenho relevante/muito bom; -----
 - v. 20 valores – desempenho excelente; -----
 - vi. 12 valores – Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis. -----
- e. $AC = (HA + 2 \times FP + 2 \times EP + AD)/6$ -----
2. Só serão consideradas a HA, FP, EP e AD devidamente comprovadas por documentos idóneos e concluídas até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. -----
 3. Sempre que do respetivo certificado de FP não conste o número de horas de duração, considerar-se-á que cada dia de FP corresponde a sete horas e cada semana a cinco dias. -----
 4. No caso de, no comprovativo de conclusão da FP, existir discrepância entre o número total de duração e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o considerado para efeito de valoração; ---
 5. Apenas será valorada a EP mediante comprovativo que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha discriminação das funções efetivamente exercidas. -----
 6. Apenas será valorada a AD mediante comprovativo que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção qualitativa. -----
- iv. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: -----
1. A EAC será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no ponto 2.a.;
 2. EAC será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----
- v. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função: -----
- c. Métodos de seleção a aplicar: -----
- i. 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: -----
 1. Obrigatórios: -----
 - a. PC; -----
 - b. AP. -----
 2. Facultativos: -----

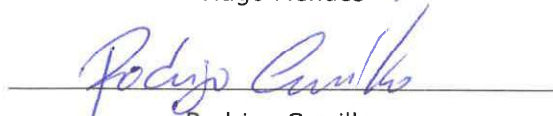


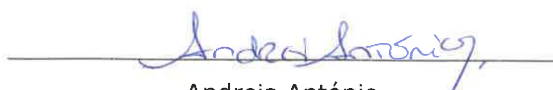
VENDAS NOVAS
MUNICÍPIO

- a. AC; -----
- b. EAC. -----
- ii. 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: -----
1. Obrigatórios: -----
- a. AC; -----
- b. EAC. -----
2. Facultativos: -----
- a. PC; -----
- b. AP. -----
- d. Classificação final (CF) será expressa na escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula, com arredondamento às centésimas: -----
- i. 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: $CF = 40\% \times PC + 30\% \times AC + 30\% \times EAC$ -----
- ii. 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: $CF = 40\% \times AC + 30\% \times EAC + 30\% \times PC$ -----
3. 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 valoração na AC; -----
- c. Melhor valoração na PC; -----
- d. Melhor valoração na EAC; -----
4. 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 na AP, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----
5. 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,


Hugo Mendes


Rodrigo Carrilho


Andreia António