



Handwritten signatures and initials in blue ink.

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na atividade de fiel de armazém, para a Secção de Aprovisionamento da Divisão Administrativa e Financeira -----

Ao vigésimo nono dia do mês de setembro do ano 2025, reuniu o Júri do procedimento concursal comum, no Edifício dos Paços do Concelho, em Vendas Novas, para ocupação de um posto de trabalho através de relação jurídica de emprego público a tempo indeterminado, para a carreira de assistente operacional, categoria de assistente operacional, para a Secção de Aprovisionamento da Divisão Administrativa e Financeira, da Câmara Municipal de Vendas Novas, aprovado por deliberação da Câmara Municipal de 05 de agosto de 2025, estando presentes, Andreia Isabel Martins António Técnica Superior Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vendas Novas, na qualidade de Presidente, Paulo Jorge Lopes Vagarinho, Coordenador Técnico da Divisão Administrativa e Financeira e Ricardo Jorge Pacheco de Azevedo, Assistente Técnico, Divisão Administrativa e Financeira 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.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), ou que recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

- a. **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 30 minutos e tolerância de 10 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 com registo informático. -----

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

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. 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; -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Handwritten signature and initials in blue ink.

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

3. Registo informático (RI): -----

a) Insuficientes conhecimentos na ótica do utilizador e registo informático com erros: 0 a 5 valores; -----

b) Conhecimentos na ótica do utilizador nível inicial e registo informático com alguns erros: 6 a 9 valores; -----

c) Conhecimentos na ótica do utilizador nível médio e registo informático com poucos erros: 10 a 13 valores; -----

d) Conhecimentos na ótica do utilizador nível avançado e registo informático sem erros: 14 a 17 valores; -----

e) Excelentes conhecimentos na ótica do utilizador e registo informático sem erros: 18 a 20 valores. -----

4. 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.-----

5. 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: $PC = PTD \times 0,20 + QTE \times 0,20 + RI \times 0,20 + HST \times 0,20 + TE \times 0,20$ -----

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, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Handwritten signature and initials in blue ink.

com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Orientação para os resultados; -----
- Iniciativa; -----
- Orientação para a segurança; -----
- Orientação para a colaboração; -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

2. Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que não recorram ao disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP: -----

- 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 valorização 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. HA – Será considerada a seguinte valorização: -----

1. Habilitações literárias legalmente exigidas: 18 valores; -----
2. Habilitações superiores à legalmente exigida: 20 valores; -----

- ii. FP – Será considerada a formação profissional, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, realizadas 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.

Valorização da seguinte forma: -----

1. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre >0 e <20 horas: 10 valores; -----
2. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥20 e <40 horas: 14 valores; -----
3. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥40 e <60 horas: 18 valores; -----



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

[Handwritten signature]

4. Formação profissional em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração entre ≥ 60 horas: 20 valores. -----

iii. 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. < 1 ano de experiência: 12 valores; -----
2. ≥ 1 ano a < 3 anos de experiência: 14 valores; -----
3. ≥ 3 ano a < 5 anos de experiência: 16 valores; -----
4. ≥ 5 ano a < 10 anos de experiência: 18 valores; -----
5. ≥ 10 anos de experiência: 20 valores; -----

iv. AD - A Avaliação de Desempenho, relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- 0 valores – desempenho inadequado. -----
- 10 valores – desempenho adequado/regular; -----
- 12 valores – desempenho bom; -----
- 16 valores – desempenho relevante/muito bom; -----
- 20 valores – desempenho excelente; -----

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: $AC = (HA + FP + 2 \times EP + AD) / 5$ -----

b. **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, previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e nos respetivos anexos. A aplicação deste método aos candidatos é baseado num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, em conformidade com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público; -----
- Orientação para os resultados; -----
- Iniciativa; -----
- Orientação para a segurança; -----
- Orientação para a colaboração; -----

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será avaliada 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



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

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: $CF=70\% \times PC + 30\% \times EAC$ -----
 - 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: $CF=50\% \times AC + 50\% \times EAC$ -----
- 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. Candidato/a com maior classificação no método de seleção de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----
- 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,


Andreia António


Paulo Vagarinho


Ricardo Azevedo

N.º Registo: INT_CMVN/2025/9541

N.º Processo: 250.10.101.00/2025/23