



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 Eletricista

- 1.** - Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 7.º e 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 24 de setembro de 2025, e despacho do Presidente da Câmara Municipal de 20 de novembro de 2025, se encontra aberto, pelo prazo de 20 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 Eletricista, para o Setor de Obras Municipais da Divisão Operacional.
- 2.** - Está temporariamente dispensada 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: Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica; guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata; localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for o caso disso, aparelhos de deteção e de medida; presta apoio operacional a eventos culturais, desportivos e outros; 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 81.º 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 1.ª posição remuneratória da carreira/categoria de Assistente Operacional, que corresponde ao nível remuneratório 5.º da tabela remuneratória única (TRU), no montante pecuniário de 878,41 euros (oitocentos e setenta e oito euros e quarenta e um cêntimos).



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

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;
- 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 - Grau de Complexidade 1:

- 4.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos até 31.12.1966;
- 6.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos entre 01.01.1967 a 31.12.1980;
- 9.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos entre 01.01.1981 a 31.12.1994;
- 12.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos a partir de 01.01.1995.

9. - Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível de 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. - 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 publica 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 24 de setembro de 2025, são admitidos no presente procedimento candidatos com e sem vínculo de emprego público.

12. - Formalização das candidaturas:

12.1. - A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel, nos termos dos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via, pelo que, a mesma deverá ser formalizada mediante preenchimento obrigatório de formulário de candidatura ao procedimento concursal, devidamente preenchido, assinado e datado, 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:

- 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) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão;
- d) 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.



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Os candidatos que exercem funções nesta Autarquia, deverão igualmente apresentar os elementos requeridos.

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

12.3. - A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina, nos termos da alínea a) do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro na sua atual redação, a exclusão do(a) candidato(a) do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

13. - Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro na sua atual redação, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e, ainda, os métodos de seleção facultativos Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

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

13.1.1. - Prova de conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza prática, comporta uma única fase, de realização individual, consistindo na execução de um circuito elétrico (valoração 30%) e a construção de um quadro elétrico (valoração 70%), com duração máxima de 90 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Na avaliação da PC serão considerados os seguintes critérios:

- i. 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):
 - a. 2 valores – Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
 - b. 4 valores – Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
 - c. 6 valores – Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- ii. Escolha dos materiais, dispositivos equipamentos, ferramentas e utensílios – Apreciação da adequabilidade dos equipamentos, aplicação das regras técnicas, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa (B):
 - a. 2 valores – Revela dificuldades na seleção dos materiais, dispositivos equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
 - b. 4 valores – Revela facilidade na seleção dos materiais, dispositivos equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
 - c. 6 valores – Revela bastante facilidade na seleção dos materiais, dispositivos equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
- iii. Qualidade de execução da tarefa (C) – Aprecia o domínio técnico com que executa corretamente a tarefa:
 - a. 0 valores – Não executa a tarefa e/ou revela desconhecimento quanto à forma da sua execução;
 - b. 1 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com muitas deficiências e revela pouco conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;
 - c. 4 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com algumas deficiências e revela algum conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;
 - d. 6 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com poucas deficiências e revela conhecimento suficiente das técnicas necessárias à sua execução;
 - e. 8 valores – Executa a tarefa de forma completa e revela bom conhecimento adequado à sua execução.

SW



VENDAS NOVAS MUNICÍPIO

Fórmula de cálculo de PC: $0,3 \times (A + B + C) + 0,7 \times (A+B+C)$.

A valoração deste método de seleção é de 40%.

13.1.2. - Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, 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.

13.1.3 - Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação profissional realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular, será avaliada através de documentos idóneos, devidamente comprovados e com data até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. 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. Habilitações Académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA) – Será considerada a seguinte valoração:

Escolaridade mínima legal para o posto de trabalho: 12 valores;

Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Eletricista de Instalações” ou “Eletricista de Redes”: 16 valores;

Nível 4 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Técnico de Eletrotecnia” ou Inscrição como Técnico na DGEG”: 20 valores.

II. 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. 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. No caso de existir discrepância entre o número total de duração e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o considerado. Valoração da seguinte forma:

- Formação profissional com duração ≤ 30 horas: 8 valores;
- Formação profissional com duração entre >30 e ≤ 60 horas: 9 valores;
- Formação profissional com duração entre >60 e ≤ 90 horas: 10 valores;
- Formação profissional com duração entre >90 e ≤ 120 horas: 11 valores;
- Formação profissional com duração entre >120 e ≤ 150 horas: 12 valores;
- Formação profissional com duração entre >150 e ≤ 200 horas: 13 valores;
- Formação profissional com duração entre >200 e ≤ 250 horas: 14 valores;
- Formação profissional com duração >250 horas Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Eletricista de Instalações” ou “Eletricista de Redes”: 16 valores;
- Formação profissional Nível 4 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Técnico de Eletrotecnia” ou Inscrição como Técnico na DGEG: 20 valores.

III. Experiência profissional (EP) – 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, devidamente comprovada, que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha as funções discriminadas e efetivamente exercidas, com a seguinte valoração:



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

Até 1 ano completo de experiência:

- 8 valores – se não tem Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Eletricista de Redes” ou “Eletricista de Instalações”;
- 14 valores – se tem Nível 2 ou 4 do Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações ou Técnico inscrito na DGEG;

Por cada ano completo a mais de experiência: 2 valores, até ao máximo acumulado de EP de 20 valores;

Pela detenção de carta de condução tipo B (ligeiros), adicionam 2 valores, até ao máximo de 20 valores.

IV. Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ciclo avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada com a avaliação final expressa mediante a respetiva menção qualitativa, 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.

Fórmula de cálculo de AC: $AC = (HA + 2 \times FP + 2 \times EP + AD)/6$

A valoração deste método de seleção é de 30%.

13.1.4 - 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, perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método aos/as candidatos/as 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: 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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; 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/a candidato/a. Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

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



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

13.2.1. - Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida, formação profissional realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular, será avaliada através de documentos idóneos, devidamente comprovados e com data até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. 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. Habilitações Académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA) – Será considerada a seguinte valoração:

Escolaridade mínima legal para o posto de trabalho: 12 valores;

Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Eletricista de Instalações” ou “Eletricista de Redes”: 16 valores;

Nível 4 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Técnico de Eletrotecnia” ou Inscrição como Técnico na DGEG: 20 valores.

II. 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. 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. No caso de existir discrepância entre o número total de duração e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o considerado. Valoração da seguinte forma:

- Formação profissional com duração ≤ 30 horas: 8 valores;
- Formação profissional com duração entre >30 e ≤ 60 horas: 9 valores;
- Formação profissional com duração entre >60 e ≤ 90 horas: 10 valores;
- Formação profissional com duração entre >90 e ≤ 120 horas: 11 valores;
- Formação profissional com duração entre >120 e ≤ 150 horas: 12 valores;
- Formação profissional com duração entre >150 e ≤ 200 horas: 13 valores;
- Formação profissional com duração entre >200 e ≤ 250 horas: 14 valores;
- Formação profissional com duração >250 horas Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Eletricista de Instalações” ou “Eletricista de Redes”: 16 valores;
- Formação profissional Nível 4 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Técnico de Eletrotecnia” ou Inscrição como Técnico na DGEG: 20 valores.

III. Experiência profissional (EP) – 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, devidamente comprovada, que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha as funções discriminadas e efetivamente exercidas, com a seguinte valoração:

Até 1 ano completo de experiência:

- 8 valores – se não tem Nível 2 Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações “Eletricista de Redes” ou “Eletricista de Instalações”;
- 14 valores – se tem Nível 2 ou 4 do Quadro Nacional Qualificações/Quadro Europeu Qualificações ou Técnico inscrito na DGEG;

Por cada ano completo a mais de experiência: 2 valores, até ao máximo acumulado de EP de 20 valores;

Pela detenção de carta de condução tipo B (ligeiros), adicionam 2 valores, até ao máximo de 20 valores.

IV. Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ciclo avaliativo em que executou a atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, devidamente



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

comprovada com a avaliação final expressa mediante a respetiva menção qualitativa, 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.

Fórmula de cálculo de AC: $AC = (HA + 2 \times FP + 2 \times EP + AD)/6$

A valoração deste método de seleção é de 40%.

13.2.2 - 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, perfil de competências previamente definido. A aplicação deste método aos/às candidatos/as 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: 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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; 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/a candidato/a. Este método de seleção, será avaliado segundo numa escala de 0 a 20 valores.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

13.2.3 - Prova de conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função em causa, avaliando também o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza prática, comporta uma única fase, de realização individual, consistindo na execução de um circuito elétrico (30%) e a construção de um quadro elétrico (70%), com duração máxima de 90 minutos e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

SW



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

i. 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):

- a. 2 valores – Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- b. 4 valores – Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança;
- c. 6 valores – Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança;

ii. Escolha dos materiais, dispositivos equipamentos, ferramentas e utensílios – Apreciação da adequabilidade dos equipamentos, aplicação das regras técnicas, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa (B):

- a. 2 valores – Revela dificuldades na seleção dos materiais, dispositivos equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
- b. 4 valores – Revela facilidade na seleção dos materiais, dispositivos equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;
- c. 6 valores – Revela bastante facilidade na seleção dos materiais, dispositivos equipamentos e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa;

iii. Qualidade de execução da tarefa (C) – Aprecia o domínio técnico com que executa corretamente a tarefa:

- a. 0 valores – Não executa a tarefa e/ou revela desconhecimento quanto à forma da sua execução;
- b. 1 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com muitas deficiências e revela pouco conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;
- c. 4 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com algumas deficiências e revela algum conhecimento das técnicas necessárias à sua execução;
- d. 6 valores – Executa a tarefa de forma incompleta, com poucas deficiências e revela conhecimento suficiente das técnicas necessárias à sua execução;
- e. 8 valores – Executa a tarefa de forma completa e revela bom conhecimento adequado à sua execução.

Fórmula de cálculo de PC: $0,3 \times (A + B + C) + 0,7 \times (A+B+C)$.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

13.2.4 - Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, 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.

13.3. - 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 LGTFP, ou que recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP: $CF = 40\% \times PC + 30\% \times AC + 30\% \times EAC$;
- b). Para os candidatos enquadrados no n.º2 do artigo 36.º da LGTFP, que não recorram ao disposto no n.º3 do artigo 36.º da LGTFP: $CF = 40\% \times AC + 30\% \times EAC + 30\% \times PC$.

13.3.1 - 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:



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

VNL

- a. Menor idade;
- b. Melhor valoração na AC;
- c. Melhor valoração na PC;
- d. Melhor valoração na EAC.

13.3.2. - Serão excluídos os/as candidatos/as 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, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica.

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. - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Vendas Novas e disponibilizada na sua página eletrónica. As notificações são efetuadas preferencialmente através de correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de correio eletrónico recorrer-se á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

16. - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do artigo 25.º n.º 6 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

17. - 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.

18. - O presente procedimento rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro na sua redação atual e legislação complementar.

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

20. - Nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua redação atual, 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).

21. - 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.

22. - 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.

23. - Composição do júri:

Presidente: Rui Miguel Rosa Santos Fialho, Técnico Superior da Divisão Operacional;

Vogais efetivos: José dos Santos Serralha Mendes, Encarregado Operacional e Andreia Isabel Martins António, técnica superior da Secção de Recursos Humanos da Divisão Administrativa e Financeira (DAF);

Vogais suplentes: Rodrigo Manuel Rosa Carrilho, encarregado geral operacional da Divisão Operacional e Maria Margarida Cunha Pedras Barbeiro, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos da DAF.

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

24 - 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



VENDAS NOVAS

MUNICÍPIO

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, 20 de novembro de 2025

O Presidente da Câmara Municipal

Ricardo Manuel Coelho Videira

N.º Registo: INT_CMVN/2025/11426

N.º Processo: 250.10.101.00/2025/20