



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal comum para recrutamento de quatro trabalhadores na modalidade jurídica de emprego público a termo resolutivo certo para Assistente Operacional (na área de operador de telecomunicações)

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos cinco dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, no edifício da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a Termo Resolutivo Certo, tendo em vista o preenchimento de 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (na área de operador de telecomunicações), previstos e não ocupados no mapa de pessoal de 2022 do Município de Tomar, aberto por despacho, de 2 de maio de 2022, proferido pelo Exma. Senhora Presidente da Câmara.----- Compareceram os membros efetivos do *Júri do Procedimento*, a saber: Humberto José Luís Morgado, (Coordenador Municipal de Proteção Civil), Paulo Alexandre Pereira de Freitas (Subchefe de 1ª Classe) e Sónia Margarida Gaudêncio Lopes Coentro da Silva (Chefe de Unidade), respetivamente, presidente, primeiro e segundo vogais. -----

O Júri do procedimento reuniu para efeitos do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na atual redação, no uso da competência conferida pela alínea c) do n.º 2 do mesmo artigo do referido diploma legal, com a seguinte: -----

ORDEM DE TRABALHOS

Ponto único – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, PONDERAÇÃO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO-----

Verificada a existência de quórum, o presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado. -----

O referido despacho da Exma. *Senhora Presidente da Câmara Municipal* determinou a abertura do procedimento concursal comum para a contratação quatro postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (na área de operador de telecomunicações), na modalidade de relação

R
14

jurídica de emprego público a termo certo, onde fosse utilizado um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo. -----

Para todos os candidatos será aplicado: -----

- O método de seleção obrigatório a utilizar conforme o disposto no n.º 6 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplicável por remissão do seu n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação é a **Avaliação Curricular (AC)**. -----
- A todos os candidatos será ainda aplicado, ao abrigo do disposto no nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação o método de seleção facultativo a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**. -----

Ponderação dos métodos de seleção: -----

- Avaliação Curricular (AC) = 70% -----
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)=30% -----

Nestes termos, o *Júri do Procedimento* deliberou, por unanimidade, fixar para todos os candidatos seguinte: -----

A Avaliação Curricular (AC): -----

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: As habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores, segundo a aplicação da fórmula e seguinte critério: -----

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$, nos termos do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação -----

$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$ -----

HA = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; -----

Habilitação superior à escolaridade mínima obrigatória – 20 valores -----

Escolaridade obrigatória de acordo com a idade - 19 valores -----

FP = Formação Profissional: só serão contabilizadas as horas de formação que detenham o conteúdo dos temas abordados, só serão igualmente contabilizadas as horas de formação que detenham o conteúdo dos temas abordados, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento

profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função: ----

Mais de 120 horas, de formação– 20 valores -----

De 100 horas a 120 horas, de formação– 18 valores -----

De 80 horas a 100 horas, de formação– 16 valores -----

De 60 horas a 80 horas, de formação – 14 valores -----

De 40 horas a 60 horas, de formação – 12 valores -----

De 20 horas a 40 horas de formação– 10 valores -----

De 10 horas a 20 horas, de formação – 8 valores -----

Inferior a 10 horas, de formação – 6 valores-----

Só será contabilizado as horas de formação profissional correspondentes ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar e que se encontrem devidamente comprovadas. -----

EP = Experiência Profissional: Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ponderando o seguinte: -----

Mais de 45 meses de experiência profissional na área - 20,00 valores-----

Mais que 42 meses até 45 meses de experiência profissional na área – 19,00 valores-----

Mais que 39 meses até 42 meses de experiência profissional na área - 18,00 valores-----

Mais que 36 meses até 39 meses de experiência profissional na área - 17,00 valores-----

Mais que 33 meses até 36 meses de experiência profissional na área - 16,00 valores-----

Mais que 30 meses até 33 meses de experiência profissional na área - 15,00 valores-----

Mais que 27 meses até 30 meses de experiência profissional na área - 14,00 valores-----

Mais que 24 meses até 27 meses de experiência profissional na área - 13,00 valores-----

Mais que 21 meses até 24 meses de experiência profissional na área - 12,00 valores-----

Mais que 18 meses até 21 meses de experiência profissional na área - 11,50 valores-----

Mais que 15 meses até 18 meses de experiência profissional na área - 11,00 valores-----

Mais que 12 meses até 15 meses de experiência profissional na área - 10,50 valores-----

Mais que 9 meses até 12 meses de experiência profissional na área - 10,00 valores-----

Mais que 6 meses até 9 meses de experiência profissional na área - 9,50 valores-----

Mais que 3 meses até 6 meses de experiência profissional na área - 9,00 valores-----

Entre 1 a 3 meses de experiência profissional na área - 8,50 valores-----

Sem qualquer experiência na área - 6,00 valores-----

(7 horas de trabalho é considerado 1 dia de experiência) -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. -----

R
A
L

Na contabilização da experiência profissional, caso seja atestado em número de horas, será contabilizado um dia como sendo 7 horas de trabalho. -----

AD = Avaliação de Desempenho: Em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: -----

Teve uma menção quantitativa entre de 5,0 – 20 valores-----

Teve uma menção quantitativa entre 4,50 - 4,90 – 16 valores-----

Teve uma menção quantitativa entre 4,00 - 4,40 – 14 valores-----

Teve uma menção quantitativa entre 3,50 - 3,90 – 12 valores-----

Teve uma menção quantitativa entre 3,00 - 3,40 – 10 valores-----

Teve uma menção quantitativa entre 2,50 - 2,90 – 8 valores-----

Teve uma menção quantitativa entre 2,0 - 2,40 – 6 valores-----

Teve uma menção quantitativa entre 1,0 - 1,9 – 4 valores-----

Aos candidatos que não tenham sido objeto de avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 16 valores. -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): -----

Visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento. A entrevista terá a duração máxima de vinte minutos, a qual será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam. -----

O júri deliberou ponderar os seguintes fatores: -----

1. Capacidade de expressão e fluência verbal (clareza de discurso e sequência lógica, vocabulário e transmissão clara de pensamentos); -----
2. Motivação profissional (Interesse pelas atividades desempenhadas nesse âmbito); -----
3. Aprofundamento de aspetos curriculares (abordagem de aspetos mencionados no Curriculum Vitae que sejam eventualmente relevantes para o desempenho da atividade a prover); -----

4. Capacidade de relacionamento (postura, expressão oral e adequação do contacto interpessoal); -----
5. Conhecimento da função (conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da categoria e área a prover). -----

TL

A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a grelha referida no anexo I, que será utilizada em sede de entrevista: -----

b

2) Valoração, classificação final e Efeitos da aplicação dos métodos de seleção: -----

No presente recrutamento cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, será eliminatório pela ordem enunciada na lei. -----

Os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores, na aplicação de cada método de seleção, sendo que no caso de tal não suceder serão de imediato eliminados, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, na atual redação. -----

Nos termos previstos no artigo 26.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: -----

Classificação Final (CF) dos Candidatos: -----

A classificação final dos candidatos resulta da média aritmética ponderada das pontuações obtidas na avaliação curricular, da entrevista de avaliação de competências e da entrevista profissional de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$ -----

3) Critérios de ordenação preferencial: -----

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de referência a adotar são os previstos no artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, caso o empate persista, por aplicação de todos os critérios ali previstos, prevalecerá o candidato que, seja Bombeiro voluntário no Corpo de Bombeiros de Tomar, seguidamente o candidato que seja Bombeiro voluntario em outro Corpo de Bombeiros.-----

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri-----

Tomar, 5 de maio de 2022

O Presidente

Helmut J. ...

1º Vogal efetivo

Paulo ...

2º Vogal efetivo

Sónia Margarida Gonçalves Lopes Castro da Silva

TR
4**Entrevista Profissional Seleção (EPS):****1 - Capacidade de expressão e fluência verbal (clareza de discurso e sequência lógica, vocabulário e transmissão clara de pensamentos);**

Elevado	20	Evidência desenvolvidas capacidades de análise e de síntese e ótima transparência de ideias, traduzidas numa comunicação de muito bom nível.
Bom	16	Manifesta boas capacidades de análise e de síntese e comunicação de bom nível.
Suficiente	12	Revela suficiente capacidade de análise e de síntese e apresenta comunicação aceitável.
Reduzido	8	Evidência reduzida capacidade de análise e de síntese através de uma comunicação deficiente.
Insuficiente	4	Sem capacidade de expressão verbal.

2 - Motivação profissional (Interesse pelas atividades desempenhadas nesse âmbito);

Elevado	20	Apresenta enorme motivação no âmbito do exercício das funções a que se candidata.
Bom	16	Apresenta grande motivação no âmbito do exercício das funções a que se candidata.
Suficiente	12	Manifesta razoável motivação para o exercício das funções a que se candidata.
Reduzido	8	Mostra pouca motivação tendo em vista o exercício das funções a que se candidata.
Insuficiente	4	Sem motivação para o exercício das funções a que se candidata.

3 - Aprofundamento de aspetos curriculares (abordagem de aspetos mencionados no Curriculum Vitae que seja eventualmente relevantes para o desempenho do cargo a prover);

Elevado	20	Posse de experiência profissional que permita antever elevada capacidade de adaptação ao trabalho, face aos profundos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
Bom	16	Posse de experiência profissional que permita antever boa capacidade de adaptação ao trabalho, atendendo ao alto nível de conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
Suficiente	12	Posse de experiência profissional que permita antever suficiente capacidade de adaptação ao trabalho, considerando os razoáveis conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
Reduzido	8	Posse de experiência profissional que permita antever reduzida capacidade de adaptação ao trabalho, face aos poucos conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.
Insuficiente	4	Posse de experiência profissional que permita antever insuficiente capacidade de adaptação ao trabalho, em virtude dos insuficientes conhecimentos relacionados com as funções a desempenhar.

4 - Capacidade de relacionamento (postura, expressão oral e adequação do contacto interpessoal);

Elevado	20	Evidência excelente capacidade de trabalho em equipa e manifesta ótima competência para a resolução de conflitos.
Bom	16	Apresenta boa capacidade de trabalho em equipa e revela forte aptidão para resolução de conflitos.
Suficiente	12	Revela suficiente capacidade de trabalho em equipa e mediana competência para resolução de conflitos.
Reduzido	8	Mostra pouca capacidade de trabalho em equipa e escassa aptidão para resolução de conflitos.
Insuficiente	4	Não mostra capacidade de trabalho em equipa e sem aptidão para resolução de conflitos.

5 - Conhecimento da função (conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da categoria e área de atividade a prover).

Elevado	20	Demonstra excelente conhecimento, das funções do conteúdo funcional do categoria e área de atividade a exercer.
Bom	16	Apresenta bom conhecimento, das funções do conteúdo funcional do categoria e área de atividade a exercer.
Suficiente	12	Revela suficiente conhecimento, das funções do conteúdo funcional do categoria e área de atividade a exercer.
Reduzido	8	Mostra pouco conhecimento, das funções do conteúdo funcional do categoria e área de atividade a exercer.
Insuficiente	4	Não demonstra conhecimento, das funções do conteúdo funcional do categoria e área de atividade a exercer.