



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de quatro postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Tomar, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (na área de Cantoneiro de Limpeza)

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e três pelas dez horas, nas instalações da Unidade de Recursos Humanos da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de quatro postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Tomar, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (na Área de Cantoneiro de Limpeza) de acordo com o mapa de pessoal em vigor do Município de Tomar, designado por despacho de 24 de março de 2023, proferido pelo Exmo. Senhor Vereador Hugo Cristóvão. Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Marco Daniel da Costa Duarte (Chefe de Unidade), Alfredo Dias Raposo (Encarregado Operacional) e Luís Filipe Reis da Conceição Lopes (Técnico Superior), respetivamente, presidente, primeiro e segundo vogais. -----

ORDEM DE TRABALHO

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

O referido despacho da Exmo. Senhor Vereador, com o pelouro dos Recursos Humanos, determinou a abertura de procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de quatro postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Tomar, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (na Área de Cantoneiro de Limpeza), onde fossem utilizados os dois métodos de seleção obrigatórios, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP). -----

Nestes termos, o Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

1) Ponderação dos métodos de seleção: -----

No presente recrutamento são utilizados os métodos de seleção, previstos nos n.º 1 e n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

a) Para os candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTFP são: -----

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de avaliação de competências (EAC), como métodos obrigatórios, salvo se os candidatos os tiverem afastado por escrito conforme estabelece o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. -----

b) Todos os restantes candidatos (candidatos abrangidos pelo n.º 1 do artigo 36.º da LTFP): -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios. -----

Métodos a aplicar aos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da LTF: -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)-----

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: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

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

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 19 valores; -----
- Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura – 20 valores-----

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a que se candidata, dos últimos três anos: -----

- Ações de formação com duração mais de 100 horas – 20 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 75 a 100 horas – 16 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 50 a 74 horas – 12 valores; -----
- Ações de formação com duração entre 25 a 49 horas – 8 valores; -----
- Ações de formação com menos de 25 horas – 4 valores; -----

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: -----

- Superior a 14 anos – 20 valores-----
- De 10 a 13 anos – 18 valores-----
- De 7 a 9 anos – 16 valores-----
- De 4 a 6 anos – 14 valores-----
- Superior a um ano até 3 anos – 12 valores-----
- Até um ano – 10 valores-----

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

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: -----

- Desempenho Relevante/Excelente – 20 valores-----
- Desempenho Adequado – 15 valores-----
- Desempenho Inadequado – 8 valores-----

Aos candidatos que não tenham sido objeto de avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 12 valores. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

Na entrevista de avaliação de competências, através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A aplicação deste método será efetuada por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito. O método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

As competências comportamentais consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos são as seguintes: -----

- a) Orientação para os resultados (OR); -----
- b) Orientação e método de trabalho (OMT); -----

- c) Organização e método de trabalho (OMT); -----
- d) Trabalho de equipa e cooperação (TEC); -----
- e) Relacionamento interpessoal (RI); -----
- f) Adaptação e melhoria contínua (AMC); -----
- g) Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS); -----
- h) Orientação para a segurança (OS); -----



Métodos a aplicar a todos os restantes candidatos (candidatos abrangidos pelo nº 1 do artigo 36º da LTFP): -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC): -----

A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, será de realização individual e terá a duração máxima de trinta minutos incidindo sobre o reconhecimento e manuseamento de aparelhos e outros equipamentos, necessários à execução das tarefas inerentes à função. Na prova prática de conhecimentos e de simulação serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados na realização da tarefa. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC), será valorada de 0 a 20 valores, será realizada individualmente e terá carácter eliminatória, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50. -----

Avaliação Psicológica (AP): -----

Avaliação Psicológica visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências: a) Realização e orientação para resultados; b) Orientação para o serviço público; c) Organização e método de trabalho; d) Trabalho de equipa e cooperação; e) Relacionamento interpessoal; f) Adaptação e melhoria contínua; g) Responsabilidade e compromisso com o serviço; h) Orientação para a segurança. -----

A Avaliação Psicológica terá uma única fase, sendo que para cada candidato, será elaborada uma ficha, contendo a indicação das competências, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. ---

A avaliação psicológica é valorada com um juízo de Apto ou Não Apto. A avaliação psicológica será efetuada por entidade externa competente para esse efeito, será garantida e observada a privacidade

dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato-----

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

Atenta à urgência do presente recrutamento, poderá aplicar-se a utilização faseada dos métodos de seleção prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,50 valores ou obtenha uma classificação de reduzido ou insuficiente num dos métodos de seleção, ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

Classificação Final (CF) dos Candidatos abrangidos pelo nº 2, do artigo 36º da LTFP: -----

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

-----CF: $(AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$ -----

Classificação Final (CF) dos Restantes Candidatos, abrangidos pelo nº1, do artigo 36º da LTFP: -----

A classificação final dos candidatos resulta da pontuação obtida na prova prática de conhecimentos e da menção da avaliação psicológica de acordo com a seguinte fórmula: -----

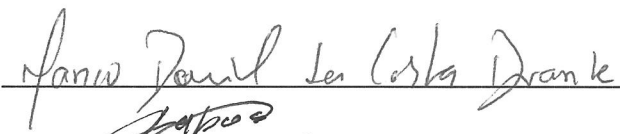

-----CF: $(PPC) + (AP)$ -----

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

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área a concurso. -----

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, 3 de abril de 2023

O Presidente 
1º Vogal efetivo 
2º Vogal efetivo 