



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a categoria de assistente operacional na área da educação

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos dezasseis dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um pelas onze horas, no edifício da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para à constituição de reservas de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a categoria de assistente operacional na área da educação previsto de acordo com o mapa de pessoal de 2021 do Município de Tomar, designado por despacho de 15 de abril de 2021, proferido pelo Exmo. Senhor Vereador Hugo Cristóvão.-----

Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Sónia Sofia Alves Bastos (Chefe de Divisão), Isabel Maria Santos Azevedo Gonçalves (Coordenadora Técnica) 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 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 Procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a categoria de

assistente operacional na área da educação, 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, e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método facultativo (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 Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional Seleção (EPS), como método facultativo-----

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)-----

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

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) Trabalho de equipa e cooperação (TEC); -----
- d) Relacionamento interpessoal (RI); -----
- e) Adaptação e melhoria contínua (AMC); -----
- f) Otimização de recursos (OR); -----
- g) Tolerância à pressão e contrariedades (TPC); -----
- h) Orientação para a segurança (OS); -----

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, e será avaliada seguindo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido apurado mediante o cálculo da média aritmética simples, das classificações dos fatores a avaliar 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 seja 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). -----

A fundamentação de cada parâmetro será de acordo com o anexo I. -----

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

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

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

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): -----

A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), visa avaliar os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos, exigidos e adequados ao exercício das funções na área de atividade profissional para qual é aberto o concurso, terá a forma escrita e a duração de 90 minutos. A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), 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 valores. -----

Legislação para realização da prova de conhecimentos: Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Tomar, republicado no aviso 5271/2021 na 2ª série do n.º 56 do Diário da República de 22 de março; Regulamento interno de funcionamento, horário de trabalho e controlo de assiduidade do Município de Tomar, disponível em www.cm-tomar.pt; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei 21/2019, 30 de janeiro – transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação; Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29/07, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19/07 – Regime estatutário específico do pessoal não docente; Lei 85/2009, de 27 agosto (alterada pela Lei 65/2015, 3 julho) – aprova o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar; Decreto-Lei 137/2012, 2 julho – segunda alteração do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, que aprova o regime jurídico de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário; Portaria n.º

73-A/2021 de 30 de março - Segunda alteração à Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro, alterada pela Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro, que regulamenta os critérios e a respetiva fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas; Manual de Primeiros Socorros, situações de urgência nas escolas, jardins-de-infância e campos de férias, Editor: Direção Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular, 3.ª Edição, disponível para consulta em www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirossocorros.pdf; Manual de Utilização, Manutenção e Segurança nas Escolas, Editor: Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular, disponível para consulta em www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/manual_utilizacao_seguranca_escolas.pdf. -----

Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada. -----

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) Orientação para os resultados; b) Orientação para o serviço público; c) Análise da informação e sentido crítico; d) Adaptação e melhoria contínua; e) Iniciativa e autonomia; f) Comunicação; g) Trabalho de equipa e cooperação; h) Coordenação.-----

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 conforme os seguintes níveis classificativos; Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores, a avaliação psicológica terá carácter eliminatória, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação de reduzido ou insuficiente. 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-----

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, e será avaliada seguindo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado obtido apurado mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos fatores a avaliar 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 seja 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). -----

A fundamentação de cada parâmetro será de acordo com o anexo I. -----

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 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação-----

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 26.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, na atual redação, 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, da entrevista de avaliação de competências e da entrevista profissional de seleção, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$-----CF: (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)-----$$

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

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

-----**CF:** (PEC x 50%) + (AP x 25%) + (EPS x 25%)-----

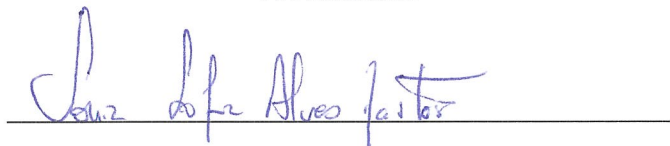
3) Critérios de ordenação preferencial: -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º 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 com maior tempo de experiência profissional na área a concurso. -----

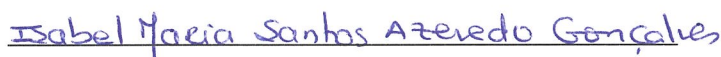
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri-----

Tomar, 16 de abril de 2021

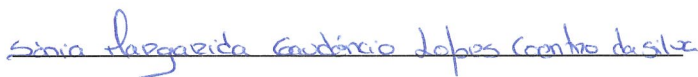
A Presidente



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo



**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.