



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal em vigor, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (área de Mecânico) em Regime de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos vinte dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte pelas dez horas, no edifício da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (na área de Mecânico), previstos e não ocupados no mapa de pessoal de 2020 do Município de Tomar, designado por despacho de 11 de dezembro de 2020, proferido pelo Exmo. Senhor Vereador Hugo Cristóvão.-----

Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Orlando Afonso Mestre (Chefe de Divisão), Jaime da Silva Mourão (Encarregado Operacional) e Luís Filipe Reis da Conceição Lopes (Coordenador Técnico), 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, 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 do procedimento concursal comum para a contratação de um posto de trabalho na carreira

e categoria de Assistente Operacional (na área de Mecânico), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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 Prática de Conhecimentos (PPC) 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 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 10 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 o serviço público (OSP);-----
- b) Organização e método de trabalho (OMT); -----
- c) Adaptação e melhoria contínua (AMC); -----
- d) Trabalho de equipa e cooperação (TEC);-----
- e) Comunicação (C); -----
- f) Relacionamento interpessoal (RI);-----
- g) Análise da informação e sentido crítico (AISC);-----

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). -----

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) -----

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

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

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 vinte minutos incidindo sobre o reconhecimento e manuseamento de máquinas 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, será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, será realizada individualmente e terá carácter eliminatória, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,50 valores.-----

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:-----

Competências: a) orientação para o serviço público; b) organização e método de trabalho; c) adaptação e melhoria contínua; d) trabalho de equipa e cooperação; e) comunicação; f) relacionamento interpessoal; g) análise da informação e sentido crítico.-----

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 caráter 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: -----

6. Capacidade de expressão e fluência verbal (clareza de discurso e sequência lógica, vocabulário e transmissão clara de pensamentos); -----
7. Motivação profissional (interesse pelas atividades desempenhadas nesse âmbito); -----
8. Aprofundamento de aspetos curriculares (abordagem de aspetos mencionados no Curriculum Vitae que seja eventualmente relevantes para o desempenho da atividade a prover); -----
9. Capacidade de relacionamento (postura, expressão oral e adequação do contacto interpessoal); -----
10. Conhecimento da função (conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da categoria e área a prover). -----

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.-----

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.-----

Poderá ser aplicado. 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, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com os 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: -----

$$\text{CF: (AC x 40\%) + (EAC x 30 \%) + (EPS x 30\%)}-----$$

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: -----

$$\text{CF: (PPC x 50\%) + (AP x 25\%) + (EPS x 25\%)}-----$$

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.-----

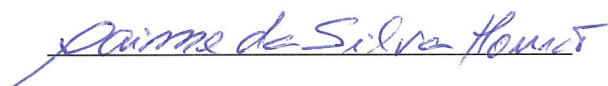
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri-----

Tomar, 20 de dezembro de 2020

O Presidente



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo

