



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 Cantoneiro de Limpeza) em Regime de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado

ATA N.º 1

Definição de Critérios

Aos dois dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e um 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 Cantoneiro de Limpeza), previsto e não ocupado no mapa de pessoal de 2021 do Município de Tomar, designado por despacho de 24 de julho de 2021, 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 (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, 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 do 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 Cantoneiro de Limpeza), 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 de Seleção (EPS), como método facultativo-----

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

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 superior a 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 duração inferior a 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) Realização e orientação para resultados (ROR); -----
- b) Orientação para o serviço público (OSP);-----
- 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); -----

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 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). -----

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 36.º 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) 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 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: -----

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). -----

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 7.º da Portaria n.º 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.-----

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 n.º 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 n.º 2, do artigo 36.º 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 n.º 1, do artigo 36.º 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: $(PPC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$ -----

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. -----

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, 2 de agosto de 2021

O Presidente Janio Paulo da Costa Duarte

1º Vogal efetivo Alfredo Dias Raposo

2º Vogal efetivo Luís Filipe Dias da Conceição Lopes

**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.