



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Ag 75-1-
H

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 de coveiro

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos primeiro dia do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro pelas onze horas, nas instalações da Unidade de Recursos Humanos, 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 de coveiro previsto de acordo com o mapa de pessoal em vigor do Município de Tomar, designado por despacho de 26 de janeiro de 2024, proferido pelo Exma. Senhora Vereadora com o pelouro dos Recursos Humanos.-----

Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Orlando Afonso Mestre (Chefe de Divisão), António José Teixeira da Silva (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 Exma. Senhora Vereadora, 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 de coveiro, 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: -----

AgTS. l...
OP

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. -----

H

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: -----

Ag. S. L. v.
BT

- 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-----

ff

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); -----

ATS-Per
 AT
 JJ

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, da entrevista de avaliação de competências e da entrevista profissional de seleção, 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 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: $(PPC) + (AP)$ -----

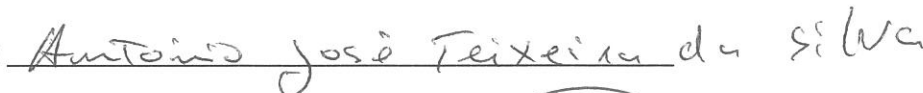
3) Critérios de ordenação preferencial: -----

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, 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, 1 de fevereiro de 2024

O Presidente 

1º Vogal efetivo 

2º Vogal efetivo 