



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 auxiliar

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Ao primeiro dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e cinco pelas dezasseis horas, nas instalações da Unidade de Recursos Humanos da Câmara Municipal, reuniu o Júri do 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 auxiliar, designado por despacho de 30 de junho de 2025, proferido pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara. Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Rita Patrícia Salgueiro Luís Falcão, Técnica Superior, Sónia Maria Garcia Antunes, Técnica Superior e Sónia Margarida Gaudêncio Lopes coentro da Silva, Chefe de Unidade, 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 Júri do Procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

1) 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 nº 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, e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo. -----

Recs
[Handwritten signature]

13/05/2018
S
CP

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 – 15 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, devidamente comprovadas, de acordo com a seguinte valoração: ---

- 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 até 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: -----

- Igual ou superior a 22 anos - 20 valores-----
- Igual ou superior a 20 anos e inferior a 22 anos – 18 valores-----
- Igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos – 16 valores-----
- Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos – 14 valores-----
- Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos – 12 valores-----
- Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos – 10 valores-----
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos – 8 valores-----
- Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 6 valores-----

Handwritten initials and a circled number '4' in the top right corner.

- Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos – 5 valores-----
- Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 4 valores-----
- Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos – 3 valores-----
- Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 2 valores-----
- Inferior a 1 ano – 1 valor-----

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

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 Excelente– 20 valores-----
- Desempenho Relevante /Muito Bom – 18 valores-----
- Desempenho Bom – 16 valores-----
- Desempenho Adequado/Regular – 14 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)** - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função. Para esse efeito será elaborada uma grelha individual composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, aplicação deste método terá a duração aproximada de 20 minutos. -----

As competências a avaliar são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público -----
- Análise crítica e resolução de problemas -----
- Gestão do conhecimento -----
- Iniciativa -----
- Orientação para a segurança -----

A avaliação de cada competência será da seguinte forma: -----

- Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência - 20 valores -----
- Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência - 16 valores -----
- Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência - 12 valores -----
- Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência - 8 valores -----
- Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência - 4 valores -----

A classificação final deste método de seleção será alcançada através da média aritmética das
valorações obtidas em cada competência em avaliação. -----

**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 de Avaliação de Competências (EAC)-----

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. -----

A **Avaliação Psicológica (AP)** - 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 do posto de trabalho a ocupar. A Avaliação Psicológica terá
uma única fase, sendo que para cada candidato, será elaborada uma ficha, 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. A avaliação psicológica é avaliada através
das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter, através de uma relação interpessoal,
informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências
consideradas para o exercício da função. Para esse efeito será elaborada uma grelha individual
composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, que
traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, aplicação deste método terá a
duração aproximada de 20 minutos. -----

As competências a avaliar são as seguintes: -----

- Orientação para o serviço público -----
- Análise crítica e resolução de problemas -----
- Gestão do conhecimento -----
- Iniciativa -----

- Orientação para a segurança -----

A avaliação de cada competência será da seguinte forma: -----

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência - 20 valores -----

Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência - 16 valores -----

Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência - 12 valores -----

Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência - 8 valores -----

Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência - 4 valores -----

A classificação final deste método de seleção será alcançada através da média aritmética das
valorações obtidas em cada competência em avaliação. -----

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

Cada método de seleção é eliminatório considerando-se excluído do procedimento o candidato que
obtiver uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos ou fases, ou que obtenham
um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica numa das suas 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. -----

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada nos termos do art.º 19.º da Portaria nº
233/2022, de 09 de setembro. Neste caso, será aplicado o primeiro método obrigatório à totalidade
dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção, aplicada apenas aos 40 candidatos
melhores classificados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de
candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação
jurídico-funcional até à satisfação das necessidades, ficando dispensados os restantes candidatos que
se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos pontos anteriores satisfaçam as
necessidades que deram a origem à publicação do procedimento concursal. -----

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,
da menção da avaliação psicológica e da pontuação da entrevista de avaliação de competências de
acordo com a seguinte fórmula: -----

-----CF: $(PPC \times 70\%) + (AP) + (EAC \times 30\%)$ -----

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

Em caso de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: pela maior experiência profissional na função, maior número de horas formação profissional na área a concurso, pela habilitação académica mais elevada, se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam sendo residentes no concelho de Tomar. -----

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 julho de 2025

A Presidente Rita Fátima S. Aguiar Leal

1º Vogal efetivo Sónia Maria Garcia Antunes

2º Vogal efetivo Sónia Margarida Coutinho Lopes Costa da Silva