



MUNICÍPIO DE TOMAR

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal por tempo indeterminado, para quatro postos de trabalho, para a categoria de Assistente Técnico na área de operador de telecomunicações, em regime de Contrato por Tempo Indeterminado

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos vinte dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e cinco pelas dezasseis horas, nas instalações da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal, reuniu o Júri do Procedimento concursal por tempo indeterminado, para quatro postos de trabalho, para a categoria de Assistente Técnico na área de operador de telecomunicações, em regime de Contrato por Tempo Indeterminado, designado por despacho de 17 de abril de 2026, proferido pela Exma. Senhora Célia Bonet. Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: André Emanuel Vieira da Silva Monteiro, 2º comandante, Vítor Manuel Pereira Bastos, Subchefe-Principal e Sónia Margarida Gaudêncio Lopes coentro da Silva, Chefe de Divisão, 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 Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP), como métodos obrigatórios, e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), 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)-----

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-----

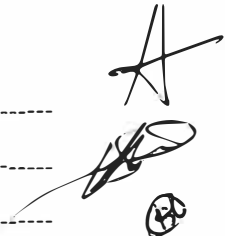
FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a que se candidata, dos últimos cinco anos, devidamente comprovadas: -----

- 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-----

- 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 ciclo avaliativo, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos seguintes termos: -----

- Desempenho Muito Bom/Excelente – 20 valores-----
- Desempenho Regular/Bom – 12 valores-----
- Desempenho Inadequado – 5 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): de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Para o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será aplicado o perfil de competências, a saber: -----

Competência 1 (C1) – Orientação para o serviço público -----

Competência 2 (C2) – Análise crítica e resolução de problemas -----

Competência 3 (C3) – Comunicação -----

Competência 4 (C4) – Orientação para a participação-----

Cada comportamento será avaliado de acordo com a seguinte escala classificativa: -----

5 Valores (Bom) – quando o candidato apresenta três comportamentos -----

3 Valores (Suficiente) – quando o candidato apresenta dois comportamentos -----

1 Valor (Reduzido) – quando o candidato apresenta um comportamento -----

0 Valores (Insuficiente) – quando o candidato não apresenta comportamento -----

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética

simples das classificações das competências a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4)/4$$

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 de Avaliação de Competências (EAC)

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC):

A Prova escrita de conhecimentos, 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, 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 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Despacho n.º 4067/2024, de 15 de abril - Regulamentação do Sistema de Gestão de Operações (SGO); Decreto-lei n.º 106/2002, de 13 de abril, na atual redação - Regime jurídico dos corpos de bombeiros profissionais da administração local; Decreto-lei n.º 247/2007, de 27 de junho, na atual redação - Regime jurídico aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros, no território continental; Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho, na atual redação - Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro; Despacho n.º 3317- A-2018, de 3 de abril - SGO Sistema de Gestão de Operações; Lei n.º 27/2006, de 3 de julho, na sua atual redação - Lei de Bases da Proteção Civil; Despacho n.º 1240/2024, de 1 de fevereiro - Aprova o Regulamento de Especificações Técnicas dos Veículos Operacionais dos Corpos de Bombeiros; Decreto-Lei n.º 2/2019, de 11 de janeiro - Sistema Nacional de Monitorização e Comunicação de Risco, de Alerta Especial e de Aviso à População; Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro, na atual redação - Enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal.

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. Encontra-se vedada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

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 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. -----

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 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. -----

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

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

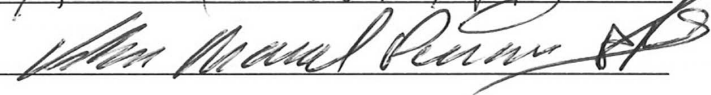
3) Critérios de ordenação preferencial: -----

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: pela maior experiência profissional na função, pela maior habilitação académica, se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior formação 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, 20 de abril de 2026

O Presidente 

1º Vogal efetivo 

2º Vogal efetivo 