MUNICÍPIO DE TOMAR

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, para a categoria de Assistente Operacional na área de coveiro

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos vintes e um dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e seis pelas onze horas, nas instalações da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal, reuniu o Júri do Procedimento concursal por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho, para a categoria de Assistente Operacional na área de coveiro, designado por despacho de 19 de outubro de 2026, proferido pela 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, André Filipe Pinto Nunes, Encarregado Operacional 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 seleção a aplicar no procedimento concursal----------

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. ------

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----------
- 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 três 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 Muito Bom – 18 valores----------

• Desempenho Bom – 16 valores----------

• Desempenho 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): 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) – Orientação para os resultados ----------

Competência 3 (C3) – Análise crítica e resolução de problemas ----------

Competência 4 (C4) – Iniciativa ----------

Competência 5 (C5) - Orientação para a segurança ----------

Cada competência será avaliada 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+C5)*4/5 ----------

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) ----------

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 caráter 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. ----------

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. ----------

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 x 60%) + (EAC x 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 e da menção da avaliação psicológica de acordo com a seguinte fórmula: ----------

----------**CF**: (PPC x 100%) + (AP) ----------

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, 21 de outubro de 2026

O Presidente Orlando Afonso Pinto

1º Vogal efetivo António Filipe Pinto Nunes

2º Vogal efetivo Sónia Margarida Cardoso Lopes Coentro da Silva