



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 da educação

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos dezasseis dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e dois pelas onze horas, no edifício 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 da educação previsto de acordo com o mapa de pessoal em vigor do Município de Tomar, designado por despacho de 12 de dezembro de 2022, proferido pelo Exmo. Senhor Vereador Hugo Cristóvão.-----

Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Sónia Sofia Alves Bastos (Chefe de Divisão), Patrícia Alexandra Ferreira Garcia Gaspar (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 referido despacho da Exmo. Senhor Vereador, 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 da educação, 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. -----

27
87
D

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. -----

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: -----

- Superior a 14 anos – 20 valores-----
 - De 10 a 13 anos – 18 valores-----
-

H
B
A

- . 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 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); -----

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) -----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): -----

A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), 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, 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 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho; Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Tomar, republicado no aviso 5271/2021 na 2ª série do n.º 56 do Diário da República de 22 de março; Regulamento interno de funcionamento, horário de trabalho e controlo de assiduidade do Município de Tomar, disponível em www.cm-tomar.pt; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei 21/2019, 30 de janeiro, na sua atual redação – transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação; Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de julho – Regime estatutário específico do pessoal não docente; Decreto-Lei 137/2012, 2 julho – segunda alteração do Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, que aprova o regime jurídico de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário; Portaria n.º 73-A/2021 de 30 de março - Segunda alteração à Portaria n.º 272-A/2017, de 13 de setembro, alterada pela Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro, que regulamenta os critérios e a respetiva fórmula de cálculo para a determinação da dotação máxima de referência do pessoal não docente, por agrupamento de escolas ou escolas não agrupadas; Manual de Utilização, Manutenção e Segurança nas Escolas, Editor: Secretaria-Geral do Ministério da Educação, disponível para consulta em https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/manual_utilizacao_seguranca_escolas.pdf

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. -----

Handwritten initials and a signature in the top right corner.

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 19º 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 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 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: (PEC) + (AP)**-----

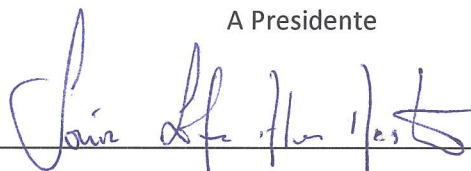
3) Critérios de ordenação preferencial: -----

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. -----

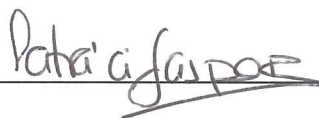
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri-----

Tomar, 16 de dezembro de 2022

A Presidente



1º Vogal efetivo



2º Vogal efetivo

