



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de cinco postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Tomar, para a carreira e categoria de Técnico Superior (na área de Intervenção Social)

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos vinte e oito dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três pelas catorze horas, nas instalações da Unidade de Recursos Humanos da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de cinco postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Tomar, para a carreira e categoria de Técnico Superior (na área de Intervenção Social) de acordo com o mapa de pessoal em vigor do Município de Tomar, designado por despacho de 23 de junho de 2023, proferido pelo Exmo. Senhor Vereador Hugo Cristóvão. Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: Sónia Sofia Alves Bastos (Chefe de Divisão), Ana Rita Borga Carapau (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 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 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, 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 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-----
- 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. -----

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): -----

A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, nomeadamente: orientação para os resultados; orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; conhecimentos especializados e experiência; adaptação e melhoria contínua; iniciativa e autonomia; comunicação; trabalho de equipa e cooperação. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

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 (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

01
R
60

caráter 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 em anexo ao Aviso nº 5271/2021 na II Série do nº 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 nº 55/2020 de 12 de agosto de 2020 - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; Portaria nº 188/2014 de 18 de setembro de 2014 – Regulamenta as condições de organização do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social, na sua redação atual; Decreto Lei n.º 120/2018 de 27 de dezembro que estabelece as regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condições de recursos; Portaria 63/2021 de 17 de março – operacionalização da transferência de competências em matérias de SAAS de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão sociais para as Câmara Municipais; Lei n.º 13/2003 de 21 de maio – revoga o rendimento mínimo garantido e cria o rendimento social de inserção. Portaria 257/2012 de 27 de agosto de 2012 - estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI), na sua redação atual; Portaria 65/2021 – operacionalização da transição e competências em matérias de celebração e acompanhamento de contratos de inserção dos beneficiários de RSI para as Câmara Municipais; Lei n.º 112/2009 de 16 de setembro – Estabelece o Regime Jurídico aplicável à prevenção da Violência Doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas e revoga a Lei n.º 107/99, de 3 de agosto e o Decreto-Lei n.º 323/2000 de 19 de dezembro; Lei n.º 130/2015 de 4 de setembro – Estatuto de vítima; Lei de Proteção de Crianças de Jovens em Perigo, aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro na sua atual redação. -----

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. -----

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) orientação para os resultados; b) orientação para o serviço público;

c) análise da informação e sentido crítico; d) conhecimentos especializados e experiência; e) adaptação e melhoria contínua; f) iniciativa e autonomia; g) comunicação; h) trabalho de equipa e cooperação. 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-----

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, nomeadamente: orientação para os resultados; orientação para o serviço público; análise da informação e sentido crítico; conhecimentos especializados e experiência; adaptação e melhoria contínua; iniciativa e autonomia; comunicação; trabalho de equipa e cooperação. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

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

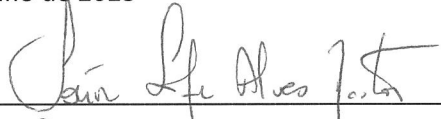
-----CF: (PEC x 70%) + (AP) + (EAC x 30%) -----

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

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, 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, 28 de junho de 2023

A Presidente 

1º Vogal efetivo 

2º Vogal efetivo 