



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 um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Tomar, para a carreira e categoria de Técnico Superior (na área do Urbanismo)

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos quatro dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro pelas dez 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 um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Tomar, para a carreira e categoria de Técnico Superior (na área do Urbanismo) de acordo com o mapa de pessoal em vigor do Município de Tomar, designado por despacho de 25 de outubro de 2024, proferido pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara. Compareceram os membros efetivos do Júri do Procedimento, a saber: José Carlos Branco Rodrigues, Chefe de Divisão, Susana Lourenço Rosa Pereira, Chefe de Unidade 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-----

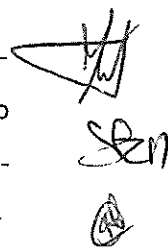
FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a que se candidata, dos últimos três anos, devidamente comprovadas: -----

- 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. A aplicação deste método terá a duração aproximada de 20 minutos e será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, para cada competência avaliada. 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 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 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; Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho - Utilização de cartografia por organismos públicos, por serviços públicos e por entidades concessionárias e estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional; Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro - Regulamento das Normas e Especificações Técnicas da cartografia topográfica e topográfica de imagem a utilizar na elaboração, alteração ou revisão dos planos territoriais e na cartografia temática; Decreto-Lei n.º 72/2023, de 23 de agosto, na sua redação atual - Aprova o regime jurídico do cadastro predial e estabelece o Sistema Nacional de Informação Cadastral e a carta cadastral; Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto - Revisão do Sistema Nacional de Informação Geográfica, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2007/2/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de março, que estabelece uma Infraestrutura de Informação Geográfica na Comunidade Europeia (INSPIRE); Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial; Lei n.º 31/2014, de 30 de maio - Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo; Decreto-Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto - Estabelece os critérios de classificação e reclassificação do solo, bem como os critérios de qualificação e as categorias do solo rústico e do solo urbano em função do uso dominante, aplicáveis a todo o território nacional; Decreto-Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro - Procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo; Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto - Altera o regime jurídico da Reserva Ecológica Nacional (REN); Portaria n.º 336/2019, de 26 de setembro - Aprova a revisão das Orientações Estratégicas Nacionais e Regionais previstas no Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (REN); Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, na sua atual redação - Aprova o regime jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RAN). -----

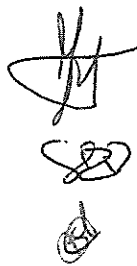
Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada. Encontra-se vedada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. -----

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. -----

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. A aplicação deste método terá a duração aproximada de 20 minutos e será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, para cada competência avaliada. 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: -----

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 36.º 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 36.º 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, 4 de novembro de 2024

O Presidente

José Carlos Branco Rodrigues.

1º Vogal efetivo

Juliano Lourenço Rose Pinheiro

2º Vogal efetivo

Sónia Alargozida António Lopes Coutinho do Siqueira