



MUNICÍPIO DE TOMAR

UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, na carreira e categoria de assistente operacional na área da educação

ATA Nº 1

Definição de Critérios

Aos vinte e seis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e quatro pelas dezasseis horas, nas instalações da Unidade de Recursos Humanos da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para à constituição de reserva de recrutamento em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, 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 26 de janeiro de 2024, proferido pelo Exma. Senhora Vereadora com o pelouro dos Recursos Humanos. -----

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 Exma. Senhora Vereadora, 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 a termo resolutivo incerto, para a categoria de assistente operacional na área da educação, onde fosse utilizado apenas o método de seleção obrigatório, Avaliação Curricular, conforme disposto no 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: -----

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), e a Experiência profissional (EP), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores, segundo a aplicação da fórmula e seguinte critério: -----

$$-----AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)-----$$

Habilitação Académica (HA) - Será considerada a seguinte valoração: -----

Habilitações académicas até ao 12º ano de escolaridade: 18 valores; -----

Habilitações académicas de grau superior ao 12º ano de escolaridade: 20 valores. -----

Formação Profissional (FP) – 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 comprovados: -----

Ações de formação com duração de mais de 75 horas – 20 valores; -----

Ações de formação com duração entre 50 a 74 horas – 16 valores; -----

Ações de formação com duração entre 25 a 49 horas – 12 valores; -----

Ações de formação com até de 25 horas – 10 valores. -----

Experiência Profissional (EP) - Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, ponderando o seguinte: -----

Superior a 10 anos – 20 valores; -----

De 7 a 9 anos – 18 valores; -----

De 4 a 6 anos – 16 valores; -----

Superior a um ano até 3 anos – 14 valores; -----

Até um ano – 12 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. -----

2) Valoração, classificação final e Efeitos da aplicação dos métodos de seleção: -----

O 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 no método de seleção. O método de seleção e classificação final serão valorados até às centésimas. --

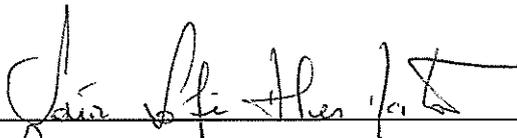
Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes fórmulas: -----

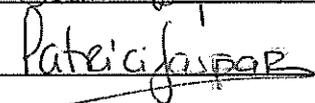
3) Critérios de ordenação preferencial: -----

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, caso o empate persista

pela seguinte ordem: pela maior experiência profissional na função, maior número de horas formação profissional, pela habilitação académica mais elevada, pela média final mais elevada das habilitações académicas (os cursos que não tiverem a informação da média final, será considerado a nota de dez valores), posteriormente a preferência será para os candidatos que tiverem habilitações na área da educação, se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam sendo residentes no concelho de Tomar, caso se mantenha a igualdade, prevalecerá o candidato com menor idade. -----
Prazo de validade - Este procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no artigo 30.º, da Portaria, no que lhe seja aplicável, constituindo-se reservas de recrutamento, sempre que a lista de ordenação final, contenham um número de candidatos aprovados, superior aos dos postos de trabalho a ocupar e pelo prazo de 18 meses. -----
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, 26 de janeiro de 2024

A Presidente 

1º Vogal efetivo 

2º Vogal efetivo 