



Reusz -

Procedimento concursal comum

1 vaga de Técnico Superior - Segurança no Trabalho Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado

Ata Nº 1

Aos vinte e três dias do mês de outubro do ano de 2023, reuniu o júri Presidido por Manuel Augusto Dias Andrade – Diretor de Departamento e pelos Vogais efetivos José Maria Canaveira Manso Ivo Portela – Secretário Executivo da Associação de Municípios do Planalto Beirão e Regina Maria Lopes Rodrigues – Técnica Superior, designados por despacho emanado pelo Sr. Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 24 de agosto de 2023, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação e elaborar os avisos a utilizar no âmbito do procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior, para desempenhar funções na Subunidade Orgânica dos Serviço de Recursos Humanos.

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (doravante apenas LGTFP), conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria 233/2022 (doravante apenas Portaria) os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação das competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa; Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para o qual é aberto o procedimento concursal.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e o sistema de valoração final, conforme **ANEXO 1**.



Reusz -

Procedimento concursal comum

1 vaga de Técnico Superior - Segurança no Trabalho Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado

Ata Nº 1

Aos vinte e três dias do mês de outubro do ano de 2023, reuniu o júri Presidido por Manuel Augusto Dias Andrade – Diretor de Departamento e pelos Vogais efetivos José Maria Canaveira Manso Ivo Portela – Secretário Executivo da Associação de Municípios do Planalto Beirão e Regina Maria Lopes Rodrigues – Técnica Superior, designados por despacho emanado pelo Sr. Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, datado de 24 de agosto de 2023, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação e elaborar os avisos a utilizar no âmbito do procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Técnico Superior, para desempenhar funções na Subunidade Orgânica dos Serviço de Recursos Humanos.

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (doravante apenas LGTFP), conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria 233/2022 (doravante apenas Portaria) os métodos de seleção a aplicar são os seguintes: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação das competências para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa; Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para o qual é aberto o procedimento concursal.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e o sistema de valoração final, conforme **ANEXO 1**.

E nada mais havendo a tratar foi a sessão encerrada lavrando-se para constar a presente ata que vai por todos os membros do júri presentes ser assinada.

O júri

Presidente

Manoel Augusto da Costa

Vogal

J. M. C. M. P. M. S.

Vogal

Regina Maria Lopes Rodrigues



Desp.
A

Procedimento concursal comum
1 posto de trabalho de Técnico Superior – Segurança no trabalho
Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado

Anexo 1

Métodos de seleção e Critérios de Avaliação

Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 (doravante apenas LGTFP), conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção são os seguintes:

Avaliação curricular e Entrevista de avaliação das competências.

A avaliação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

A Avaliação Curricular (AC) será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HA (25\%) + EP (30\%) + FP (25\%) + AD (20\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; HA = Habilitações Académicas; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de Desempenho;

Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, ponderando os elementos de maior relevância dos candidatos para o posto de trabalho a ocupar.

A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar: Habilitações Académicas, Experiência Profissional, Formação Profissional, e Avaliação do Desempenho.

HA - Habilitações Académicas: Licenciatura na área de Higiene e Segurança no trabalho não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

EP - Experiência Profissional

Para efeitos de classificação da experiência profissional apenas será considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública:

Até 3 anos	10 valores
> =3 anos e < 6 anos	14 valores
>= 6 anos e < 10 anos	16 valores
>= 10 anos e < 15anos	18 valores
>= 15 anos	20 valores

FP - Formação Profissional:

Para efeitos de classificação da formação profissional será considerada a formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

Só será considerada a formação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas;

Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7h por cada dia de formação ou 3,5 h nos meios-dias, de modo a que seja possível aplicar a grelha de valoração;

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular;

No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último.

As ações de formação são consideradas em unidades de crédito que serão convertidas em valores até ao limite de 20 valores de acordo com as seguintes tabelas:

Cada Seminário	1 unidade de crédito
Cada formação até 1 dia	0,5 unidade de crédito
Cada formação de 2 a 5 dias	1 unidade de crédito
Cada formação de 6 a 9 dias	2 unidades de crédito
Cada formação de 10 a 19 dias	3 unidades de crédito
Cada formação de mais de 20 dias	4 unidades de crédito

Sem unidades de crédito	0 valores
Até 2,5 unidades de crédito	8 valores
De 3 a 6,5 unidades de crédito	12 valores
De 7 a 12,5 unidades de crédito	14 valores
De 13 a 16,5 unidades de crédito	16 valores
Mais 16 unidades de crédito	20 valores

Handwritten signatures and initials in blue ink.

AD - Avaliação do Desempenho:

Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor final é resultante da média aritmética simples das avaliações quantitativas obtidas nos 3 biénios, e terá a avaliação final neste parâmetro, de acordo com a seguinte escala:

Desempenho Inadequado – 0 valores

Sem avaliação por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Desempenho de Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 12 valores

Desempenho de Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 14 valores

Desempenho de Relevante – 16 valores

Desempenho de Excelente – 20 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$$\text{EAC} = (A + (4*B) + (2*C) + (2*D) + E1 + E2 + E3 + E4 + E5) / 14$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A** - Interesse e motivação profissional;
- B** - Perfil para o cargo;
- C** - Conhecimentos na área;
- D** - Sentido crítico;
- E** - Competências.

A - Interesse e motivação profissional:

Pondera-se a motivação e o interesse com o desempenho do cargo.

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - **20 valores**

Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - **4 valores**

Leu

B - Perfil para o cargo:

Pondera-se a adequação do candidato ao perfil pretendido:

Demonstrou possuir um elevado perfil para o cargo - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom perfil para o cargo - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido perfil para o cargo - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo - **4 valores**

C- Conhecimento na área:

Pondera-se o conhecimento que o candidato possui na área do cargo a prover:

Demonstrou possuir um elevado conhecimento - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom conhecimento - **16 valores**

Demonstrou satisfatório conhecimento - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido conhecimento - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente conhecimento - **4 valores**

D – Sentido crítico:

Avalia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação; capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais de nível profissional ou geral.

Demonstrou possuir um elevado sentido crítico - **20 valores**

Demonstrou possuir bom sentido crítico - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido sentido crítico - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico - **4 valores**

E - Competências

E1 - Planeamento e organização

Avalia-se a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

E2 - Orientação para o cidadão e serviço público

Avaliar a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do serviço em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

E3 – Iniciativa e autonomia

Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los

Paulo

E4- Relacionamento interpessoal

Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada

E5 – Tolerância à pressão

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

As competências são avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores**

Demonstrou não a possuir a competência - **4 valores**

Aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são, nos termos dos nºs 1 e nº 4 do artigo 36º da LTFP e artigos 17º e 18º nº 2 da Portaria, os seguintes:

Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada nas provas de avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

$$AF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista de Avaliação de Competências

Prova de Conhecimentos (PC)— visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa;

A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de natureza teórica e de realização individual, com a duração de 90 minutos e valorada numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, e versará sobre o seguinte programa:

Lei Geral de trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, com as especificidades constantes do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual;

Código de Procedimento Administrativo – Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;

20082

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
Regime Jurídico da Promoção da Segurança e saúde no trabalho – Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua redação atual;

Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no âmbito da Administração Pública – Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual;

Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, incluindo reabilitação e reintegração profissionais – Lei 98/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual;

Regulamento Interno de Assiduidade e pontualidade dos trabalhadores da Câmara Municipal de Tondela;

Acordo Coletivo de Trabalho da Câmara Municipal de Tondela n.º 212/ 2016, publicado na II série n.º 40 de 26 de fevereiro;

Na realização da prova não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, iphone, ipad ou outros).

Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Será realizada em fase única e é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Este método de seleção será assegurado por técnico com formação específica para o efeito e terá duração máxima de 20 minutos. A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

$$EAC = (A + (4*B) + (2*C) + (2*D) + E1 + E2 + E3 + E4 + E5) / 14$$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A - Interesse e motivação profissional;
- B - Perfil para o cargo;
- C - Conhecimentos na área;
- D - Sentido crítico;
- E - Competências.

A - Interesse e motivação profissional:

Pondera-se a motivação e o interesse com o desempenho do cargo.

Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional - **20 valores**

Demonstrou possuir uma boa motivação e interesse profissional - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse profissional - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional - **4 valores**

B - Perfil para o cargo:

Pondera-se a adequação do candidato ao perfil pretendido:

Demonstrou possuir um elevado perfil para o cargo - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom perfil para o cargo - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido perfil para o cargo - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo - **4 valores**

C- Conhecimento na área:

Pondera-se o conhecimento que o candidato possui na área do cargo a prover:

Demonstrou possuir um elevado conhecimento - **20 valores**

Demonstrou possuir um bom conhecimento - **16 valores**

Demonstrou satisfatório conhecimento - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido conhecimento - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente conhecimento - **4 valores**

D – Sentido crítico:

Avalia-se as opções tomadas e respetiva fundamentação; capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais de nível profissional ou geral.

Demonstrou possuir um elevado sentido crítico - **20 valores**

Demonstrou possuir bom sentido crítico - **16 valores**

Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico - **12 valores**

Demonstrou possuir reduzido sentido crítico - **8 valores**

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico - **4 valores**

E - Competências

E1 - Planeamento e organização

Avalia-se a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

E2 - Orientação para o cidadão e serviço público

A
quest
A

Avaliar a capacidade para orientar a sua atividade, respeitando os valores éticos e deontológicos do serviço público e do serviço em que se insere, promovendo um serviço de qualidade.

E3 – Iniciativa e autonomia

Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los

E4- Relacionamento interpessoal

Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada

E5 – Tolerância à pressão

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

As competências são avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou possuir a competência a um nível elevado - **20 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível bom- **16 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível satisfatório- **12 valores**

Demonstrou possuir a competência a um nível reduzido- **8 valores**

Demonstrou não possuir a competência - **4 valores**

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos avaliados de forma quantitativa ou com a menção de *Não Apto*, não lhe sendo aplicado o método seguinte, conforme o nº 4 do art.º 21º da Portaria.

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.

A
Luigi
A