



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

Data: 2020-04-02	Hora: 15:00	
Agenda:		
1. Densificação dos métodos de seleção do procedimento de recrutamento de 1 Técnico Superior área de Ciências Históricas		
Presenças	Função	Assinatura
Dra. Catarina Magalhães	Presidente do Júri	Catarina Magalhães
Dr. José Paiva	1.º Vogal	
Dra. Fernanda Costa	2.º Vogal (Suplente)	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 19/03/2020 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento de 1 trabalhador na carreira/categoria de Técnico Superior área de Ciências Históricas, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

1.1. A caracterização do posto de trabalho: funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de Técnico Superior, constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; realizar estudos e outros trabalhos de natureza técnica conducentes à definição e concretização das políticas Culturais e Turísticas do Município; funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e científica, que fundamentem e preparam a decisão; outra informação necessária ao serviço em que está integrado.

1.2. O Perfil pretendido: de acordo com a alínea e) do artigo 2.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o/a candidato/a a admitir deve ter conhecimentos e experiência em relações públicas, na coordenação de equipas e organização de eventos. Deve ainda ter boa capacidade de comunicação e bom relacionamento interpessoal.

2. Métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

2.1. Serão três os métodos de seleção, de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não obtenham, em cada um deles, nota igual ou superior a 9,50 valores, ficando em condições de aceder ao método seguinte os candidatos que ficarem aprovados no anterior, nos termos do n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1

2.2. Os métodos de seleção a aplicar aos concorrentes sem vínculo à função pública são: Métodos obrigatórios - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica; Método facultativo - Entrevista Profissional de Seleção.

2.3. Os métodos de seleção a aplicar a concorrentes com vínculo à função pública e a exercer as funções relativas ao posto de trabalho a ocupar são: Métodos obrigatórios - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Método facultativo - Entrevista Profissional de Seleção.

3. De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito, nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, serão a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

4. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), constituída por questões de escolha múltipla, que terá a duração 01h30m, com consulta da legislação somente em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de códigos anotados ou legislação comentada ou anotada, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre a seguinte programa/legislação, com a redação em vigor na data da publicação deste Aviso na BEP;

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento, dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, que Adapta aos Serviços da Administração Autárquica o SIADAP;
- Regime de Acesso à Informação Administrativa e Ambiental e de Reutilização dos Documentos Administrativos, aprovado pela Lei n.º 26/2016 de 22 de agosto;
- Lei n.º 107/2001 de 8 de setembro, que estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural;
- Decreto-Lei 140/2009 de 15 de junho que aprova o regime jurídico dos estudos, projetos, relatórios, obras ou intervenções sobre bens culturais móveis e imóveis classificados ou em vias de classificação de interesse nacional, de interesse público ou de interesse municipal;
- Decreto -Lei n.º 139/2009, de 15 de junho, que estabelece o regime jurídico de salvaguarda do património cultural imaterial, compreendendo as medidas de salvaguarda e o procedimento de proteção legal;
- Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de janeiro, que define o regime geral dos arquivos e do património arquivístico.
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Valongo, publicado no Diário da República n.º 61/2018, Série II, de 2018-03-27;
- Convenção para a Salvaguarda do Património Cultural Imaterial, adotada na 32.ª Sessão da Conferência Geral da Unesco, em Paris, em 17-10-2003, aprovada pela Resolução da Assembleia da República, n.º 12/2008, de 26 de março, retificada pelo Decreto do Presidente da República, n.º 28/2008, de 26 de março.

②
Off. J. M. F.



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

5. A Avaliação Psicológica (AP), será valorada de 0 a 20 valores, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

6. A Avaliação Curricular (AC) - calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:

6.1. As Habilitações Literárias serão ponderadas da seguinte forma:

- Licenciatura – 16 Valores

- Mestrado – 18 Valores

- Doutoramento – 20 Valores

6.2. A Experiência Profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

- Sem ou até 1 ano de experiência - 10 valores;

- Por cada três anos completos a mais - 2 valores até ao limite máximo de 20 valores;

6.3. A Formação Profissional na área do posto de trabalho será ponderada da seguinte forma:

- Inexistência de qualquer formação ou menos de 10 horas - 10 valores;

- Por cada período de 50 horas de formação, será somado 1 valor, aos 10 valores, até ao limite de 20 valores;

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

6.4. A Avaliação de Desempenho será valorada de acordo com a seguinte escala:

Reconhecimento de Excelência / Excelente – 20 Valores

Desempenho Relevante – 16 Valores

Desempenho Adequado - 12 Valores

Sem avaliação – 10 Valores

Desempenho Inadequado – 8 Valores

6.5. Os candidatos deverão apresentar o curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados juntando os respetivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados.

3

7. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

8. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração de 20 minutos por candidato, visa avaliar, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, de forma objetiva e sistemática, (1) os conhecimentos e experiência profissional, (2) a capacidade de relacionamento interpessoal e a (3) capacidade de comunicação, de acordo com o perfil definido. Estes fatores serão pontuados de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte escala de valoração:

Elevado – 20 Valores

Bom – 16 Valores

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

A classificação final do método será o resultado da média aritmética, considerando-se a pontuação até às centésimas, da valoração atribuída a cada um dos fatores.

9. A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [(PEC \text{ ou } AC * 45\%) + (AP \text{ ou } EAC * 25\%) + (EPS * 30\%)]$$

10. Em situações de igualdade de valoração, serão utilizados os critérios de desempate previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, mantendo sempre a preferência na admissão os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a um grau de 60% TNI conforme Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

-----XX-----

④ G.H.
J.M.G.