



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

Data: 2021-11-08	Hora: 10h00	
Agenda:		
Análise dos métodos de selecção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos candidatos/as do procedimento concursal para constituição de uma reserva de recrutamento para contratação de Assistentes Técnicos		
Presenças	Função	Assinatura
Dr. Torcato Ferreira	Presidente do Júri	
Dr. Rui Pedro Martins	1.º Vogal	
Dra. Fernanda Afonso	2.º Vogal	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 04/11/2021 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento para constituição de uma reserva de recrutamento para contratação de Assistentes Técnicos, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

- O perfil pretendido corresponde ao exercício de funções previstas para a carreira de Assistente Técnico, conforme descrição no Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nomeadamente nas seguintes atividades: Desenvolvimento de tarefas devidamente enquadradas em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de índole administrativa, de expediente, arquivo, informação de processos e respetiva tramitação nas aplicações informáticas, de acordo com a área de afetação; Assegurar o rigor e correta tramitação dos procedimentos; Elaborar e tratar relatórios e/ou outros documentos de sistematização e organização de informação para a preparação da decisão; Tratar informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e tratamento; Elaborar ofícios, informações ou notas, em conformidade com as instruções de serviço; Preparar e organizar reuniões e eventos, assegurando a realização de tarefas com carácter transversal e multidisciplinar.

2. Análise dos métodos de selecção e definição de critérios de avaliação

De acordo com o estipulado no n.º 1, alíneas a) e b) do Art.º 36.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, são métodos de seleção obrigatórios:

- Prova Escrita de Conhecimentos;

- Avaliação Psicológica.

Caso o candidato tenha relação jurídica de emprego e esteja a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto em causa, são avaliados através dos seguintes métodos:

- Avaliação Curricular;

- Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

Será, ainda, aplicada a todos os candidatos a Entrevista Profissional de Seleção, nos termos do nº 4 do citado artigo 36.º, conjugado com o disposto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Os métodos de seleção serão aplicados, tal previsto no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, sendo concedido aos candidatos a audiência prévia em cada um dos métodos, tendo como condição de aplicação o aproveitamento obtido no método anterior, tal como estabelece o n.º 2 do Artigo 7.º conjugado com o n.º 10 do Artigo 9.º, ambos da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 70 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídica-funcional, até à satisfação das necessidades, de acordo com o Art.º 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

A Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), será constituída por questões de escolha múltipla, terá a duração 01h30m, com consulta da legislação 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. Versará sobre o seguinte programa/legislação, com a redação em vigor na data da publicação deste Aviso na BEP:

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

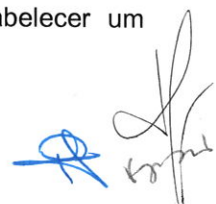
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprova o Estatuto das Entidades Intermunicipais, estabelece o regime Jurídico da transferência de competências do estado para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico, na sua redação atual;

- Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Regime Financeiro das Autarquias Locais, na sua redação atual;

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro – Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual;

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um





CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20,16,12,8 e 4 valores, respectivamente.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de selecção, efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = PEC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

b) Avaliação curricular (AC); Entrevista de avaliação de competências (EAC) e Entrevista profissional de selecção (EPS), aplicáveis aos candidatos:

- detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que, sejam titulares da carreira/categoria para os postos de trabalho para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar as atividades/funções que caracterizam o respetivo posto de trabalho;

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, experiência profissional 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:

Habilitação Académica ou curso equiparado, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 10\%$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas da seguinte forma:

12.º ano – 12 valores;

Licenciatura – 16 valores;

Mestrado – 18 valores;

Doutoramento – 20 valores.

A formação profissional será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo valorada até ao máximo de 20 valores:

Sem ações de formação – 10 valores;

Frequência de ações de formação, até ao total de 100 horas – 12 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas, até ao total de 200 horas – 16 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 200 horas, até ao total de 300 horas – 18 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 300 horas – 20 valores;

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

Na experiência profissional será ponderada a inerente à função em concurso, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Até 3 anos – 10 valores;

Superior a 3 até 6 anos – 14 valores;

Superior a 6 até 9 anos – 16 valores;

Superior a 9 anos – 20 valores.

A avaliação de desempenho será ponderada o resultado da média aritmética dos últimos 3 ciclos avaliativos.





CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa avaliar, numa relação interpessoal, os comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências inerentes ao exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista constituído por um conjunto de questões 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, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção, será efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$$

Sendo:

CF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Selecção

Se os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, afastarem por escrito a aplicação dos respetivos métodos de selecção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos: Prova escrita de conhecimentos (PEC); Avaliação psicológica (AP) e Entrevista profissional de selecção (EPS).

-----//-----

