CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

Data: 2019-02-15	**Hora:** 16h00

Agenda:

1. Análise dos métodos de selecção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos candidatos/as do procedimento concursal para 5 Assistentes Técnicos: 2 a afetar à Divisão de Ordenamento do Território; 1 a afetar à Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade; 1 a afetar à Divisão de Tecnologias de Informação e Multimédia e 1 a afetar à Divisão de Cultura e Turismo.

Presenças	Função	Assinatura
Eng.ª Paula Marques	Presidente do Júri	
Dr. Rui Pedro Martins	1.º Vogal	
Dr.ª Ana Maria Santos	2.º Vogal	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 03/01/2019 aprovou a abertura do procedimento de selecção e recrutamento de 5 trabalhadores na carreira/categoria de Assistente Técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. Análise dos métodos de seleção e definição de critérios de avaliação

Tendo em conta os métodos de seleção previstos no Art.º 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, conjugado com os artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, consideram-se os seguintes métodos de avaliação:

A)Prova escrita de conhecimentos (PEC); Avaliação psicológica (AP) e Entrevista profissional de seleção (EPS), aplicáveis aos candidatos que:

- não detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria, diferente da colocada a concurso, ou estando integrados na mesma carreira/categoria não se encontrem a exercer a atividade/funções caracterizadoras dos postos de trabalho abertos no procedimento;
-detentores de carreira/categoria, em situação de requalificação, não tenham exercido as atividades/funções dos postos de trabalho abertos no procedimento.

A prova de conhecimentos (PEC), escrita, será valorada de 0 a 20 valores e considerando-se a valoração até às centésimas. Esta prova incidirá, no todo ou em parte, sobre matérias previstas na seguinte legislação que poderá ser consultada durante a prova:

1. Legislação:

- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Valongo, publicada na 2.ª Série do Diário da República, n.º 61, em 27 de março de 2018, através do Despacho n.º 3172/2018;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação em vigor;
- Código do Procedimento Administrativo, publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação em vigor;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação em vigor;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 51/2018, de 16 de agosto;
- Códigos dos Contratos Públicos, publicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111- B/2017, de 31 de agosto (retificado pelas declarações de retificação n.º 36-A/2017, de 30 de outubro e n.º 42/2017, de 30 de novembro).
- Regulamento Municipal da Urbanização e da Edificação do Município de Valongo - Aviso n.º 2512/2017 - Diário da República n.º 50/2017, Série II de 2017-03-10 .

A legislação passível de consulta, não poderá ser anotada nem comentada.

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, 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, 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, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos 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, respetivamente.

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

CF= PECx30% + APx25% + EPSx45%

Sendo:

CF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes será aplicado o método seguinte e poderão considerar-se excluídos da ordenação final.

b) Avaliação curricular (AC); Entrevista de avaliação de competências (EAC) e Entrevista profissional de seleção (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 = HAx25% + FPx30% + EPx35% + ADx10%

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 de escolaridade – 18 valores;

Escolaridade de Grau Superior às exigidas na candidatura – 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, da seguinte forma:

- Sem frequência, de ações de formação = 10 valores
- Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;
- Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores
- Frequência de ações de formação com um total superior a 100 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:

Sem experiência - 10 valores;

Experiência até 3 anos - 14 valores;

Superior a 3 até 6 anos – 16 valores;

Superior a 6 até 9 anos – 18 valores;

Superior a 9 anos – 20 valores.

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

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa avaliar, numa relação interpessoal, os comportamentos profissionais diretamente 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 seleção, será efetuada através da seguinte fórmula:

CF= ACx30% + EACx25% + EPSx45%

Sendo:

CF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Se os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, afastarem por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, 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 seleção (EPS).

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