



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

### Ata da Reunião

Data: 2020-11-03	Hora: 10:30	
<b>Agenda:</b>		
1. Densificação dos métodos de seleção do procedimento de recrutamento de 1 Técnico Superior, licenciado em Ciências Históricas; História; Gestão do Património; História da Arte		
Presenças	Função	Assinatura
Dra. Catarina Magalhães	Presidente do Júri	
Dr. José Paiva	1.º Vocal	
Dr. Rui Pedro Martins	2.º Vocal	

#### ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 22/10/2020 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento de 1 trabalhador na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado em Ciências Históricas, História, Gestão do Património ou História da Arte, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

#### 1. Definição do Posto de Trabalho e perfil pretendido

Caracterização do posto de trabalho e perfil pretendido: Exercício de 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.º35/2014 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. 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.

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, bem como os que se encontrem em situação de requalificação, são: Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências; Método facultativo: Entrevista Profissional de Seleção, exceto se os afastarem por escrito, o que implica a aplicação dos métodos previsto no Ponto 2.2.

3. 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;

- 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.

4. 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

(2)  
CH  
Bj



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Suficiente – 12 Valores

Reduzido – 8 Valores

Insuficiente – 4 Valores

5. 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: Habilidades Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho:

5.1. As Habilidades Literárias serão ponderadas da seguinte forma:

- Licenciatura – 16 Valores
- Mestrado – 18 Valores
- Doutoramento – 20 Valores

5.2. 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;

5.3. 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.

5.4. 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

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

6. A 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

7. 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 atribuída a cada um fatores, considerando-se a pontuação até às centésimas.

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

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

9. 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-----

*AA*

(4)  
Off. J.