



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

Data: 2021-04-30		Hora: 16h00
Agenda:		
1. Análise dos métodos de selecção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos candidatos/as do procedimento concursal para a contratação de 1 Assistente Operacional-Telefonista a Tempo Indeterminado - Divisão Jurídica e Recursos Humanos		
Presenças	Função	Assinatura
Dr. José Paiva	Presidente do Júri	
Sra. Verónica Amaral	1.º Vogal	
Eng.ª Verónica Maia	2.º Vogal	

ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 04/03/2021 aprovou a abertura do procedimento de seleção e recrutamento para 1 Assistente Operacional - Divisão Jurídica e Recursos Humanos, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1. 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.

A Entrevista Profissional de Seleção será aplicada aos candidatos, nos termos do n.º 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.

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 20 candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídica-funcional, até à satisfação das necessidades, atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente

procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, 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 carácter eliminatório.

A prova de escrita de conhecimentos (PEC), constituída por questões de escolha múltipla, será valorada de 0 a 20 valores, e considerando-se a valoração até às centésimas, visa avaliar o conhecimento académico e ou profissional e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função e terá a duração de uma hora e trinta minutos, e incidirá, no todo ou em parte, sobre matérias previstas na seguinte legislação, podendo a mesma ser consultada:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Estabelece o 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 atual redação;

- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Valongo — Despacho n.º 1394/2016, de 28 de janeiro de 2016, com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 8456/2019, de 24 de setembro de 2019

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, 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 interacção 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:

$$CF = PEC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$$

Sendo:





CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

CF = Ordenação Final

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS= Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, poderão considerar-se excluídos da ordenação final.

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:

Escolaridade Obrigatória (de acordo com o ano de nascimento do candidato) – 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:

Sem ações de formação – 1 valores;

Acções de formação com duração $\leq$ a 35 horas – 2 valores (por acção);

Acções de formação com duração $>$ a 35 horas – 4 valores (por acção).

Na experiência profissional será ponderada a inerente à função em concurso e valorada da seguinte forma:

Até 3 anos – 10 valores;

De 3 a 6 anos – 12 valores;

De 6 a 9 anos – 14 valores;

De 9 a 12 anos – 16 valores;

De 12 a 15 anos – 18 valores

Mais de 15 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 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:

$$CF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%$$

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).

