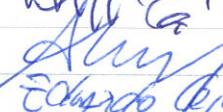




## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

<b>Data:</b> 2022-04-13	<b>Hora:</b> 10h00	
<b>Agenda:</b>		
Análise dos métodos de selecção e definição de critérios de avaliação a aplicar aos candidatos/as do procedimento concursal para 1 Técnico Superior, Licenciado em Geografia e/ou Planeamento Regional e Urbano		
<b>Presenças</b>	<b>Função</b>	<b>Assinatura</b>
Arqt.º Vitor Sá	Presidente do Júri	
Arqt.º António Costa	1.º Vogal	
Arqt.º Eduardo Leite	2.º Vogal	

### ASSUNTOS DESENVOLVIDOS NA REUNIÃO:

O Município de Valongo, no seguimento da deliberação do executivo municipal de 24/03/2022 aprovou a abertura do procedimento de selecção e recrutamento para 1 Técnico Superior, Licenciado em Geografia e/ou Planeamento Regional e Urbano, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

#### 1. Definição 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.º 35/2014 de 20 de junho, cuja área de atividade se desenvolve no âmbito de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Constituem condições preferenciais demonstrar aprendizagens e domínio do conhecimento em:

- Planear e acompanhar as ações na elaboração de Planos Estratégicos de Valongo e na elaboração dos processos de correção, alteração e de revisão de Planos Diretores Municipais PDM;
- Analisar e propor processos de elaboração, correção, alteração e de revisão de Planos de Urbanização – PU, Planos de Pormenor – PP, de Unidade de Execução EU;
- Analisar e propor a elaboração de outros Planos e Programas de Ação Territorial de áreas estratégicas e estruturantes para o desenvolvimento local, incluindo as áreas de concentração empresarial e as áreas de reabilitação urbana do concelho, em colaboração com os diversos serviços municipais;
- Colaborar na monitorização, execução e avaliação dos planos e programas municipais, propondo medidas de atualização ou a correção de desvios;
- Colaborar na avaliação, estudo e formulação de propostas, diretrizes e prioridades estratégicas das políticas municipais;

- f) Contribuir para a elaboração de medidas de regulamentação específica no âmbito dos planos e programas municipais, incluindo o Sistema de Incentivos de Valongo, em colaboração com os diversos serviços municipais;
- g) Acompanhar o estudo e implementação de projetos estruturantes de nível regional e local;
- h) Contribuir para a compatibilização interna e externa de iniciativas e instrumentos municipais de âmbito territorial, em colaboração com os diversos serviços municipais;
- i) Colaborar ena emissão de pareceres prévios sobre projetos cuja concretização é suscetível de causar um impacto relevante na estrutura territorial e económica do concelho.
- j) Apoio a outras unidades orgânicas na aplicação dos planos e programas municipais;
- k) É valorizada formação e experiência no desenvolvimento de modelos de análise espacial e de simulação em geografia e planeamento territorial, com recursos à deteção remota e Sistemas de Informação Geográfica – SIG.

## **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 selecção 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 Selecção, 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.

Os métodos de selecção serão aplicados, tal como 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.

É condição de aplicação do método seguinte, o aproveitamento obtido no método anterior, tal como estabelece o n.º 2 do Art.º 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 selecção e dos métodos seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 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.



*Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'E. E. E.' or similar.*

## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

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 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:

### \*LEGISLAÇÃO E/OU BIBLIOGRAFIA

Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo (Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua redação atual)

Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão do Território (Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redação atual)

Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, 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 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:

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

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 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:

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

Sendo:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas da seguinte forma:

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;



## CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

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.

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 seleção (EPS).

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