




ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado – Técnico Superior – engenheiro electrotécnico

O Júri do concurso composto pelo Eng^o. António Barros, Chefe da Divisão de Energias e Telecomunicações, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Eng^o. António Carvalho, Director do Departamento de Conservação e Valorização Patrimonial, e pela Dra. Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efectivos, reunido a 10 de Maio de 2011, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, analisou e aprovou por unanimidade **os critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação**, bem como o sistema de classificação final constantes nesta acta, relativamente à selecção dos candidatos a preencher: Nº de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Técnico Superior, funções de Engenheiro electrotécnico; em regime de contrato de trabalho em funções publicas por tempo determinado.

Só podem ser admitidos candidatos com a seguinte habilitação académica e profissional e a seguinte formação obrigatória:

Licenciatura em Eng. Electrotécnica;

Inscrição na Ordem ou Associação Profissional respectiva.

Declaração emitida pela Ordem ou Associação Profissional respectiva em como o candidato está habilitado como técnico responsável pelo Projecto, Execução e Exploração de Instalações Eléctricas de acordo com o Dec. Lei nº 517/80 de 31 de Outubro, bem como como técnico responsável pelo Projecto e Instalação de instalações ITED e ITUR de acordo com o Dec. Lei nº 123/2009 de 21 de Maio e Dec. Lei nº 258/2009 de 25 de Setembro.

Deve ter formação de Perito Qualificado SCE-RSECE – Qualidade do Ar Interior, de acordo com o Dec. Lei nº 79/2006 de 4 de Abril; Formação de Perito Qualificado em RCCTE, de acordo com o Dec. Lei nº 80/2006 de 4 de Abril.

Deve dispor ainda de formação ou habilitação como Técnico Responsável de Funcionamento (TRF) de acordo com o Dec. Lei nº 79/2006 de 4 de Abril.

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

A) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

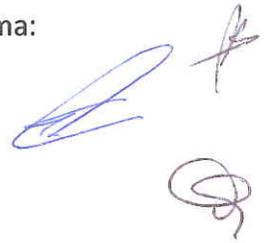
$$AC = \frac{HAB + FP + (2) EP + AD}{5}$$

5

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, avaliado da seguinte forma:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura:
Licenciatura — 17 valores;
Habilitação de Grau Académico superior — 20 valores.



FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Acções de formação realizadas nas áreas técnicas que compõem o conteúdo funcional:

- Acções de formação com duração \leq a 35 horas — 1 valor/ cada acção;
- Acções de formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ 100 horas — 2 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração \geq a 100 horas — 3 valores/ cada acção;
- Pós graduação na área — 10 valores.

Acções de formação realizadas em áreas relevantes para a organização:

- Acções de formação com duração \leq a 35 horas — 0,5 valor/ cada acção;
- Acções de formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ 100 horas — 1 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração \geq a 100 horas — 1,5 valores/ cada acção;

1 dia de formação = 6 horas.

EP = Experiência Profissional: A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- Sem Experiência — 0 valores;
- Até 12 meses — 5 valores;
- Superior a 12 meses e inferior a 24 meses — 10 valores;
- Igual ou superior a 24 meses e inferior a 36 meses — 15 valores
- Igual ou superior a 36 meses — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

- a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19 -A/2004, de 14 de Maio
- Desempenho Insuficiente — 5 valores
- Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores

Desempenho Bom — 15 valores
Desempenho Muito Bom — 18 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro
Desempenho Inadequado — 5 valores
Desempenho Adequado — 12 valores
Desempenho Relevante — 20 valores

Se o trabalhador não desempenhou estas funções ou não dispõe de Avaliação do Desempenho por não lhe ser aplicável ou por não lhe ter sido aplicada por causas que não lhe são imputáveis, a Avaliação curricular (AC) traduzir-se-á na seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + FP + (2) EP}{4}$$

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

B) Entrevista de Avaliação de competências, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente 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 respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{AC + eAC}{2}$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

eAC = Entrevista Avaliação de Competências;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

