



Handwritten signatures in blue ink.

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Assistente Técnico (Desenhador de Arqueologia)

O Júri do concurso composto pelo Presidente, **Dr. António Joaquim Monteiro Cunha Leal, Técnico Superior - História**, e pelos vogais efetivos, **Dr. Miguel Alexandre Monteiro da Costa, Técnico Superior - Arqueologia; Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior – Recursos Humanos**; reunido a 20 de maio de 2013, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo 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 fatores de avaliação bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: N.º de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Assistente Técnico, Desenhador de Arqueologia; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro com as alterações das Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro, conjugada com a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Avaliação Psicológica (AP)
6. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

Os candidatos referidos em **A)** poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.



J. Melo
Adm
Adm

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. Avaliação Curricular (AC):

1.1. Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do art.º 53 da LVCR):

1) 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:

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

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade, na área adequada para a função em concurso, curso tecnológico, curso das escolas profissionais, curso das escolas especializadas de ensino artístico, curso que confira certificado de qualificação profissional nível III, na área adequada, definido pela Decisão N.º 85/368/CEE, do Conselho das Comunidades Europeias, de 16 de julho de 1985), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;
- Qualificação profissional de nível VII ou 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, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Ações de formação com duração ≤ a 14 horas — 0,5 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração > a 14 horas e ≤ a 35 horas — 1 valor/ cada ação;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Ações de formação com duração > a 35 horas e < 60 horas — 1,5 valores/ cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 60 horas e < 100 horas — 2 valores/ cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 100 horas — 2,5 valores/ cada ação;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Inferior a um ano — 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 2 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 6 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos — 18 valores;

Igual ou superior a 18 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional **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 atividade 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 — 4 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 8 valores

Desempenho Bom — 14 valores

Desempenho Muito Bom — 16 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

Aos candidatos que não possuam avaliação do desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro.

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



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'F. Alves' and 'R. Alves'.

2) Entrevista de Avaliação de competências, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efectuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente 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.

3) A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função:

- a) Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)
- b) Poucos conhecimentos / formação ou motivação – reduzido (8 valores)
- c) Bons conhecimentos / formação e boa motivação – suficiente (12 valores)
- d) Muito bons conhecimentos / formação e motivação – bom (16 valores)
- e) Excelentes conhecimentos / formação e motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- c) Experiência Suficiente – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante – bom (16 valores)



Câmara Municipal de Viana do Castelo

e) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de selecção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para quem não é titular da categoria:

Métodos de selecção: os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 - A/2008, de 27/02 com as alterações da lei n.º 55-A/2010 de 31 de dezembro e artigo 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009 de 22 de janeiro.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

4. Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A prova de conhecimentos versará sobre a legislação e bibliografia seguinte:



Handwritten signatures in blue ink.

- Quadro de competências e Regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, revista pela lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, e retificada nos termos das declarações de retificação n.ºs 4/2002 e 9/2002);
- Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais (Lei n.º 159/99, de 14 de setembro);
- Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro);
- Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pelos diplomas, Lei n.º 3-B/2010 de 28 de abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro);
- Lei n.º 7/2009 (Subsecção IV Parentalidade - art.º 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho);
- Lei n.º 7/2009 (Subsecção VIII Trabalhador Estudante – art.º 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, (Subsecção IX Feriados – art.º 234.º a 236.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho);
- SIADAP- Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada pelas leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- Regulamento de Trabalhos Arqueológicos – Decreto-Lei n.º 270/99 de 15 de julho (Anexo 1);

Bibliografia:

ALMEIDA, Carlos Alberto Brochado - Arqueologia do Concelho de Viana do Castelo. Viana do Castelo : Câmara Municipal, 2009. vol. 1.

LEAL, António Cunha [et al.] - Igreja das Almas : As Almas da Igreja Velha. Viana do Castelo : Câmara Municipal, 2009. p. 77- 144.

MADEIRA, José Luis - O desenho na Arqueologia. Coimbra: Instituto de Arqueologia da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, 2002.

BURKE, Heather; SMITH, Claire - The Archeologist's Field Hand Book. Crowns Nest : Edit. Allen & Unwin , 2004. p. 287-307.

É permitida a consulta da legislação simples, e não anotada.

5. Avaliação psicológica:

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30%, 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.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia 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.

6. A Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Ou,

CF= Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção



Handwritten signatures in blue ink:
1. A signature that appears to be 'F. Silva'.
2. A signature that appears to be 'A. Costa'.
3. A signature that appears to be 'R. Mendes'.

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

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do art.º 51.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, seguindo-se os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e por fim os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicitação do procedimento concursal.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 20 de maio de 2013.

(António Joaquim Monteiro Cunha Leal)

(Miguel Alexandre Monteiro da Costa)

(Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz)