Isabel Parente

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Assistente Operacional (funções de bordadeira)

O Júri do concurso composto pelo Presidente, Dra. Salomé Videira de Abreu, Chefe de Divisão de Cultura e Museus, **pelos vogais efetivos,** Dr. ª Hirondina da Conceição passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, e Dª. Isabel Gonçalves Parente, Assistente Técnica – área de museologia, reunido a 7 de janeiro de 2015, 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 a bolsa de Recrutamento na Categoria de Assistente Operacional, funções de bordadeira, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, 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 requalificação 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 requalificação 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.

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 não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho) *:*

***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 1 (escolaridade obrigatória em função da idade) nos termos da alínea a) do nº 1 do artigo 44º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;
Para além da habilitação académica é exigível o requisito de um ano de experiência comprovada ou CAP adequado, conforme mapa de pessoal aprovado.

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;
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;

Isabel Pamuta

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

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.

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 efetuadas 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 respetivamente, 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 (ponderação de 20%):

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 (ponderação de 20%):

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 (ponderação de 40%):

f) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
g) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
h) Experiência Suficiente – suficiente (12 valores)
i) Experiência relevante – bom (16 valores)
j) 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 (ponderação de 20%):

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 seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.
A entrevista profissional de seleção 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 seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

4. **Prova de conhecimentos (PC):** Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções. Será levada a efeito em duas fases, uma prática e outra teórica.

A prova de conhecimentos (forma prática e / ou de simulação), com uma ponderação de 60% do valor total da prova de conhecimentos, terá uma duração máxima de 30 minutos e considerará parâmetros de avaliação tais como a perceção e compreensão da tarefa, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados em função do que foi definido no conteúdo funcional.
A classificação será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos gerais (forma escrita), de realização individual, com uma ponderação de 40% do valor total da prova de conhecimentos, terá a duração máxima de 30 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.
Serão abordados os seguintes temas, sendo permitida a consulta de legislação simples, não anotada:

1 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, Subsecção IV Parentalidade — art.º 33.º a 65.º inclusive; Subsecção VIII Trabalhador Estudante — art.º 89.º a 96.º inclusive; Subsecção IX Feriados — art.º 234.º a 236.º ;
2 - Lei 35/2014, de 20 de Junho – art.º 101º a 193º, inclusive.
3 - Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.

A prova de conhecimentos é eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, nos termos da lei.

5. Avaliação psicológica:
A avaliação psicológica 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 respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

C) A Entrevista Profissional de Seleção, com duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos 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 efetuada através das seguintes fórmulas:

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

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 no artigo 35.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do art.º 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.
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 na função, e em seguida pela maior formação profissional.
Nos termos do artigo 3º do DL 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de quatro lugares para candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8º da Portaria nº 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.

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, 7 de janeiro de 2015.

Isabel Parente