



Paulo

Paulo

ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto – Reserva de Recrutamento - Técnico Superior – Direito – Estratégia Local de Habitação

O Júri do concurso composto pela Dra. Cláudia Magalhães, Chefe de Divisão de Coesão Social, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dra. Paula Oliveira, Técnica Superior de Serviço Social e pela Dra. Hironcina Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunido a 8 de novembro de 2021, 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 seleção dos candidatos para constituição de reserva de recrutamento para a Carreira / Categoria de Técnico Superior, área de Direito; em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

Só podem ser admitidos candidatos com a seguinte habilitação académica e profissional obrigatória: - Licenciatura em Direito.

Os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma:

Método obrigatório

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 – 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:



Câmara Municipal de Viana do Castelo

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.

1 dia de formação = 6 horas se outra métrica não figurar no certificado.

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 — 2 valores;
- Superior a 12 meses e inferior a 36 meses — 3 valores;
- Igual ou superior a 36 meses e inferior a 60 meses — 5 valores
- Igual ou superior a 60 meses e inferior a 10 anos — 10 valores
- Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 15 valores
- Igual ou superior a 15 anos — 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.

- 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, ser-lhe-á atribuída a valoração de 12 valores.



*Alm
Paula
S*

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.

Método facultativo

B) Entrevista Profissional de Seleção

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.

2.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude e motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança; avalia a motivação do candidato para a função para a qual se candidata (ponderação de 25%):

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

Critério 2 – Conhecimentos para o exercício da função (ponderação de 25%):

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

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento (ponderação de 25%):

- 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)
- 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 (ponderação de 25%):

- 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 5 e n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-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.

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:

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

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção 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 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de valorização profissional, posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril 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.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

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

Viana do Castelo, 8 de novembro de 2021.






