ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

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

O Júri do concurso composto pela Presidente, Eng.º António de Oliveira Barros, Chefe de Divisão de Equipamentos, Telecomunicações e Energias, e pelos **vogais efetivos**, Eng.º Rui Ribeiro Cruz, Dirigente Intermédio de III Grau **e** Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos, reunido a 18 de março de 2022, 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, eletricista; 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 125-A/2009, de 30 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

1. Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no art.º 36.º Lei n. º35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos art.º 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação 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 **(1.1.)**, são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída. **(1.2.)**.
Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1.1. Para os candidatos em situação 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, (para quem é titular da categoria e que 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):

-Avaliação Curricular (AC)
-Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
-Entrevista Profissional de seleção (EPS)

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:
1.1.1. Avaliação Curricular (AC):
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:

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 = (HA + FP + 2EP + AD)/ (5)

Sendo:

(HA) - Habilitações Académicas: 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 + 1 ano de Experiência Comprovada ou Carteira Profissional) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

- Habilitação de grau académico superior ao exigido na candidatura — 20 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura — 15 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 — 1,0 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 — 2,0 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 — 3 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 4 valores;
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 5 valores;
Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 6 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 8 valores;
Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos — 10 valores;
Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos — 12 valores;
Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos — 14 valores;
Igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos — 18 valores;
Igual ou superior a 20 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o **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 possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

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

1.1.2. Entrevista de Avaliação de competências (EAC), 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, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

1.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), 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.

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)
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 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.

Os candidatos referidos em, **1.1.),** poderão, em substituição dos métodos **1.1.1.** e **1.1.2.**, optar pela realização dos métodos **1.2.1.** e **1.2.2.** abaixo descrito.

1.2. Candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- Prova Teórico-Prática de conhecimentos (PTPC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista Profissional de seleção (EPS)

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 5.º e 6.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril.

1.2.1. Prova Teórico-prática de conhecimentos (PTPC), 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 teórico-prática e de simulação deve considerar parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados em função do que foi definido no conteúdo funcional.
Esta será dividida em duas partes distintas: de Natureza Teórica e de Natureza Prática;
Teórica - será escrita, de consulta e de realização individual com a duração máxima de 60 minutos, com uma ponderação de 25%, sobre os seguintes conteúdos:
1 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na versão atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
2 - 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 - Código do Trabalho;
3 - Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, atualizada; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, versão atual, que adapta aos serviços de administração autárquica o SIADAP;
4- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na parte ainda em vigor);

5 - Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atualizada);
6 - Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.

Prática - Com a duração máxima de 60 minutos, de realização individual com uma ponderação de 75%, consistirá em trabalhos de eletricista.
A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.2.2. Avaliação Psicológica (AP), com uma ponderação de 30%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas 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.

1.2.3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e 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 no ponto 1.1.3..

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 1.1.	CF = (0,40xAC) + (0,30xEAC) + (0,30xEPS)
Candidatos nas situações descritas em 1.2.	CF = (0,40xPTPC) + (0,30xAP) + (0,30xEPS)

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF= Classificação Final;
PTPC = Prova Teórico Prática 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.

2. 2. 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 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. Em caso de inexistência de candidatos com relação jurídica de emprego público previamente constituída, poderão ser recrutados trabalhadores com vínculo de emprego público a termo e sem vínculo de emprego público.
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, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota dos métodos seguintes, pela maior habilitação académica, seguindo-se a 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.

3. 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 6.º 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.

4. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril. 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 conjuntos sucessivos de 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, 18 de março de 2022.

(António de Oliveira Barros)

(Rui Ribeiro Cruz)

(Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz)