

ATA DE CRITÉRIOS
ESTÁGIOS PEPAL – 6ª EDIÇÃO
NÍVEL 6 – GESTÃO

A 4 de dezembro de 2019, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, na sequência do despacho de autorização de abertura do procedimento de recrutamento e seleção de estagiário (s), do(a) Município de Viana do Castelo, no âmbito da 6.ª edição – 2.ª fase do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL), procedimento de recrutamento e seleção de 01 estagiário profissional de nível 6, habilitado com **Licenciatura na área de Gestão, para funções na área funcional de Gestão.**

Reuniram os membros de Júri designados por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 4 de dezembro de 2019, constituído para o efeito, pela Dr.ª Carlota Gonçalves Borges, Vereadora das áreas funcionais de Coesão Social, Juventude, Voluntariado e Serviços Urbanos, que preside; pela Técnica Superior – Educação, Dr.ª Ana Catarina Domingues da Silva e, Dr.ª Hirondina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. Teve a reunião em vista proceder à fixação dos critérios de seriação e fatores de ponderação dos métodos de seleção e formula ponderada de ordenação final, previstos no aviso de abertura do procedimento.

O Júri deliberou por unanimidade definir o conteúdo funcional inerente ao estágio e o perfil de competências pretendido:

1. DEFINIÇÃO DE CONTEÚDO FUNCIONAL E PERFIL DE COMPETÊNCIAS

1.1. Nível Habilitacional: Possuir **Licenciatura em Gestão (nível 6)**

1.2. Conteúdo funcional: gestão

1.3. Plano de estágio / atividades a desenvolver:

- Conceber planos de atividades de para a área da juventude do município;
- Avaliar o impacto das atividades do município para a área da juventude;
- Promover a área da juventude recorrendo a ferramentas de marketing;
- Atendimento ao público no âmbito do Gabinete de Juventude;
- Apoio na produção do cartão jovem municipal, monitorização e acompanhamento do mesmo;
- Acompanhamento e dinamização das iniciativas desenvolvidas no âmbito do Gabinete de Juventude (Apoio ao Conselho Municipal de Juventude);

Objetivos:

- Conceber, planificar, implementar e avaliar projetos, programas e atividades destinado a diferentes faixas etárias;
- Desenvolver atividades com recurso a metodologias do domínio da gestão de pessoas;
- Criar um plano de marketing para as atividades da área de juventude do município;
- Fomentar a interação entre os vários atores sociais, articulando a intervenção institucional com as ações existentes na comunidade, constituindo-se como um agente catalisador de potencialidades.

1.4. Perfil de Competências:

Perfil do estagiário:

- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Autonomia;
- Dinamismo;
- Responsabilidade no cumprimento das tarefas exigidas;
- Facilidade de trabalho em grupos multidisciplinares;
- Competências de análise e de diagnóstico de problemas;
- Capacidade de intervenção no domínio de métodos, técnicas e recursos responsivos às situações e aos problemas;
- Capacidade de planificação, operacionalização, execução e avaliação de projetos específicos;
- Possuir carta de condução;
- Domínio de ferramentas de informática na ótica do utilizador.

Deverá ainda o estagiário demonstrar que dispõe das seguintes competências:

- 1 - Orientação para Resultados;
- 2 - Planeamento e Organização;
- 3 - Adaptação e Melhoria Contínua;
- 4 - Relacionamento interpessoal.

Assim, o Júri deliberou, por unanimidade, estabelecer, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º do Decreto-lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, na redação atual:

2. **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)** : Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 114/2019, de 15 de abril, na avaliação curricular consideram-se os seguintes fatores:

Avaliação Curricular (AC): este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula $AC = (HA+CFO+FP+EP)/4$, observando 4 critérios de avaliação curricular, sendo:

- a) Habilitação académica;
- b) Classificação final obtida;
- d) Formação profissional;
- e) Experiência profissional.

Critério 1 – Habilitações Académicas (HA) – onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações de grau académico exigido à candidatura – 16 valores;

Habilitações de grau académico superior ao exigido – 20 valores.

Critério 2 - Classificação Final Obtida (CFO) - onde se pondera a classificação final do nível habilitacional exigido para a candidatura, com arredondamento para a unidade mais próxima;

10 a 12 valores – 12 valores;

13 a 15 valores – 14 valores;

16 a 17 valores – 17 valores;

18 ou superior – 20 valores.

Critério 3 – Formação profissional (FP) – 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;

Sem ações de formação – 10 valores.

Ação de formação com duração < a 35 horas + 1 valor / cada ação, a acrescer à base de 10 valores;

Ação de formação com duração > a 35 horas + 2 valores / cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

O valor máximo a atribuir neste item é de 20 valores.

Critério 4 – Experiência Profissional (EP) – considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas no conteúdo funcional.

- Inferior a 1 ano de experiência – 10 valores;
- Igual a 1 ano e inferior a 2 anos de experiência – 15 valores;
- 2 anos de experiência ou mais – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, incluindo estágio profissional, **após a obtenção do grau académico exigível para a candidatura.**

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular) consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte, conforme o ponto 4 do artigo 7.º da Portaria n.º 114/2019.

3. ENTREVISTA INDIVIDUAL (EI) –

Estabelecer como método a **ENTREVISTA INDIVIDUAL (EI)** – O Método visa avaliar numa relação interpessoal informações sobre os comportamentos profissionais diretamente 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 diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

- 1) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.
- 2) Conhecimentos específicos.
- 3) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar.
- 4) Competências individuais; capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Insuficiente (8) e Reduzido (4).

Critérios de seriação – avaliação curricular	
1 – Habilitações académicas	Pontuação máxima 20 valores
Habilitação de grau exigido na candidatura	16 valores
Habilitação de grau superior ao exigido na candidatura	20 valores
2 – Classificação Final Obtida	Pontuação máxima 20 valores
10 a 12 valores	12 valores
13 a 15 valores	14 valores
16 a 17 valores	17 valores
18 ou superior	20 valores
3 – Formação Profissional relevante para o exercício das funções (certificadas por entidades formadoras certificadas)	Pontuação máxima 20 valores
Sem ações de formação	10 valores
Cada ação de formação de duração < a 35 horas	10 valores + 1 valor cada ação
Cada ação de formação de duração > a 35 horas	10 valores + 2 valores cada ação
4 – Experiência Profissional na execução de atividades descritas no conteúdo funcional	Pontuação máxima 20 valores
Inferior a 1 ano de experiência	10 valores
Igual a 1 ano e inferior a 2 anos de experiência	15 valores
2 anos de experiência ou mais	20 valores
Escala de 0 a 20 valores : $AC = (HA+CFO+FP+EP)/4$	
Entrevista Individual (EI) – Critérios de seriação	Pontuação máxima 20 valores
Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre	Entre 4 e 20 valores
Conhecimentos específicos	
Competências individuais	
O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado ("=), Bom (!6), Suficiente (12), Insuficiente (8) Reduzido (4)	
ORDENAÇÃO FINAL (valorização numa escala ponderada) $OF = AC (40\%) + EI (60\%)$	

4. ORDENAÇÃO FINAL (OF) :

A ordenação final será expressa de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC (40\%) + EI (60\%)$$



CÂMARA MUNICIPAL
VIANA DO CASTELO



É excluído do procedimento de avaliação o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

5. Preferência aos candidatos residentes na área do Município:

O Júri deliberou por unanimidade aplicar como critério de desempate, no caso de igualdade de classificações, a residência na área do Município de Viana do Castelo, seguindo-se os critérios do nº 2 do artº35º da Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril.

Como mais nada houvesse a tratar, foi encerrada a reunião, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de estar conforme, vai ser assinada pelos membros efetivos do Júri.

Viana do Castelo, 04 de dezembro de 2019.

O Júri,



