



Câmara Municipal de Viana do Castelo

ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

AN
S (A)

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – área funcional de organização e gestão – 2 postos de trabalho

O Júri do concurso composto pelo Chefe de Divisão Financeira e de Desenvolvimento Económico, Dr. António Alberto Moreira do Rego, na qualidade de presidente; pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dr.ª Hírdina da Conceição Passarinho Machado; e pelo Técnico Superior, Cláudio Castro Fiúza, como vogais efetivos:

Reunido a 17 de Junho de 2014, 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 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: 2; Carreira / Categoria de Técnico Superior, funções de Organização e Gestão; 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 e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na redação atual, 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:

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

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

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)



Câmara Municipal de Viana do Castelo

- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

An

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;

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: - o júri determinou como licenciatura adequada a licenciatura na área de Gestão, conforme consta do mapa de pessoal da autarquia:

Licenciatura – 14 valores;

Mestrado – 16 valores;

Doutoramento – 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:

Acções de formação com duração ≤ a 12 horas — 0,5 valor/ cada ação;

Acções de formação com duração > a 12 horas e ≤ 35 horas — 1 valor/ cada ação;

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

Acções de formação com duração ≥ 100 horas — 2 valores/ cada ação;

Cada dia de formação corresponde a 6 horas exceto se existir valor diferente no certificado. Só será considerada a formação frequentada após a obtenção da licenciatura.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Inferior a um ano — 0,5 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 2 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos — 4 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 12 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 16 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 20 anos — 20 valores;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Am
S
f

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional que se encontre devidamente comprovado. Só é considerado tempo de experiência profissional após a obtenção do título de licenciado em gestão engenheiro do ambiente e a integração na carreira / categoria de técnico superior, funções de técnico superior de Organização e Gestão.

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 idêntica 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 — 18 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 — 16 valores

Desempenho Excelente — 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 directamente 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 directamente 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.

As competências SIADAP a avaliar são: - orientação para o serviço público; planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; relacionamento interpessoal e responsabilidade e compromisso com o serviço.

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.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

3.1. Critérios de avaliação

AN
CR

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, através de questões hipotéticas: (ponderação 20%)

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada / pouca motivação – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude e motivação adequadas – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude / motivação muito adequadas – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude / motivação excelentes – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Experiência na área em que é aberto o procedimento: atividade na área da organização e gestão em instituição pública, conforme conteúdo funcional: (ponderação 40%) ✓

- a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca experiência, inferior a dois anos – reduzido (8 valores)
- c) Experiência Suficiente, entre dois e três anos – suficiente (12 valores)
- d) Experiência relevante, mais de três anos e menos de 4 anos – bom (16 valores)
- e) Grande experiência, mais de 4 anos – elevado (20 valores)

Critério 3 – Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional: (ponderação 20%)

- 1. Ausência de conhecimentos – insuficiente (4 valores)
- 2. Poucos conhecimentos – reduzido (8 valores)
- 3. Bons conhecimentos – suficiente (12 valores)
- 4. Muito bons conhecimentos – bom (16 valores)
- 5. Excelentes conhecimentos – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correcção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: (ponderação 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 ponderada 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 12-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.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Para quem não é titular da categoria:

AN
S
f

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 - A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

4. Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 70%, 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.

Conhecimentos gerais

1 - Regime Jurídico Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na redação da Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de janeiro;

2 - Código do Procedimento Administrativo — Decreto -Lei n.º 442/91 de 15 de novembro retificado pela declaração de retificação n.º 265/91, de 31 de dezembro, e pela Declaração de Retificação n.º 22 -A/92, de 29 de fevereiro, alterado pelo Decreto -Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro e pelo Decreto -Lei n.º 18/2008, de, 29 de janeiro;

3 - Estatuto disciplinar — Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto -Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;

4 - Regime de contrato de trabalho em funções públicas Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterado pela 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;

5 - Regime de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64 -A/2008, de 31 de dezembro, e 3 -B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, e 55 -A/2010, de 31 de dezembro, 64 -B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012 de 31 de dezembro, 66 -B/2012, de 31 de dezembro e Decreto -Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, adaptada à administração local pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3 -B/2010, de 28 de abril e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;

6 - Lei 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)

7 - Lei 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)

8 - Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei 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;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Conhecimentos específicos:

- 1 – Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei nº 18/2008, na redação atual;
- 2 - Portaria nº 701-A/2008, Portaria nº 701-B/2008;
- 3 - Portaria nº 701-C/2008, Portaria nº 701-D/2008;
- 4 - Portaria nº 701-E/2008, Portaria nº 701-F/2008;
- 5 - Portaria nº 701-G/2008;
- 6 - Decreto-Lei nº 143-A/2008;
- 7 - Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro - Regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais;
- 8 - Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro – Leis dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA);
- 9 - Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho – Regulamenta a LCPA;
- 10 - Regulamento Geral Feder e Fundo de Coesão (<http://.qren.pt/np4/1732.html>);
- 11 - Regulamento (CE) N.º 1083-2006 de 11 Julho - define as regras, as normas e os princípios comuns aplicáveis ao Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), ao Fundo Social Europeu (FSE) e ao Fundo de Coesão;

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada.

Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

5. A Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva 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 completarem 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)	$CF = (0,35 \times AC) + (0,35 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Ou,
CF= Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
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 na alínea d) do nº 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º83-A/2009 e, subsistindo o empate, pela melhor nota da entrevista profissional de selecção e depois pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. ✓

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, 17 de Junho de 2014.

Ana...

[Signature]

[Signature]
