

Câmara Municipal de Viana do Castelo

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado – Reserva de Recrutamento - Técnico Superior – engenheiro electro-técnico

O Júri do concurso composto pelo Eng.º António de Oliveira Barros, Chefe da Divisão de Equipamentos, Telecomunicações e Energias, na qualidade de Presidente do Júri, pelo Eng.º Rui Ribeiro Cruz, Chefe da UO de 3.º Grau de Telecomunicações e Energias, e pela Dr.ª Hironcina Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunido a 29 de março de 2022, 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, funções de Engenheiro electrotécnico; em regime de contrato de trabalho em funções publicas por tempo determinado.

Só podem ser admitidos candidatos com a seguinte habilitação académica obrigatória: Licenciatura em Eng. Eletrotécnica.

Os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma:

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:

$$AC = \frac{HAB + FP + (2) EP + AD}{5}$$

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:
Licenciatura — 17 valores;
Habilitação de Grau Académico superior – 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:

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:



APCER 2006/CEP.2682



Acções de formação realizadas em 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.

Acções de formação realizadas em áreas relevantes para a organização:

- Acções de formação com duração \leq a 35 horas — 0,5 valor/ cada acção;
- Acções de formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ 100 horas — 1 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração \geq a 100 horas — 1,5 valores/ cada acção;

1 dia de formação = 6 horas.

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 — 5 valores;
- Superior a 12 meses e inferior a 24 meses — 10 valores;
- Igual ou superior a 24 meses e inferior a 36 meses — 15 valores
- Igual ou superior a 36 meses — 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.

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



APCER 2006/CEP:2682



Câmara Municipal de Viana do Castelo

B) 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. 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 respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

As competências a avaliar serão as seguintes: ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO; PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO; CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA; RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO; TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO.

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:

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

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

eAC = Entrevista Avaliação de Competências;

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 35.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 35.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.

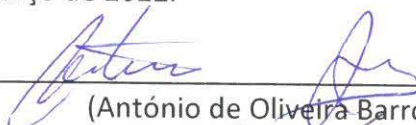


APCER 2006/CEP.2682

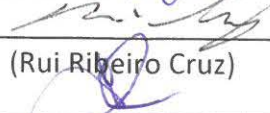


Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente acta, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

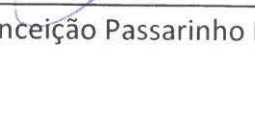
Viana do Castelo, 29 de março de 2022.



(António de Oliveira Barros)



(Rui Ribeiro Cruz)



(Hirondina Conceição Passarinho Machado)



APCER 2006/CEP.2682