



## ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

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

1. **O Júri do concurso composto pelo Presidente, Eng.º António de Oliveira Barros, Chefe de Divisão de Equipamentos, Telecomunicações e Energias, e pelos vogais efetivos, Eng.º Rui Ribeiro Cruz, Técnico Superior - Eletrotecnia; Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior – Recursos Humanos; reunido a 11 de março de 2013, 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: Nº de postos de trabalho: 1; Carreira / 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 12-A/2008, de 27 de fevereiro com as alterações das Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro, conjugada com a Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril e serão aplicados da seguinte forma:

1. **Métodos de Seleção aplicáveis:** Os métodos de seleção serão os estipulados no art.º 53.º Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e os previstos nos art.ºs 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de mobilidade especial 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 sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; 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 sistema de mobilidade especial 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 2 do art.º 53.º da LVCR):



- 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 em função da idade) e 2 anos de experiência ou carteira profissional, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

- Habilitação de grau académico de ensino secundário ou superior — 20 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido à 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  $\leq$  a 14 horas — 0,5 valor/ cada ação;
- Ações de formação com duração  $>$  a 14 horas e  $\leq$  a 35 horas — 1 valor/ cada ação;
- Ações de formação com duração  $>$  a 35 horas e  $<$  60 horas — 1,5 valores/ cada ação;
- Ações de formação com duração  $\geq$  a 60 horas e  $<$  100 horas — 2 valores/ cada ação;
- Ações de formação com duração  $\geq$  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 — 4 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 6 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos — 18 valores

Igual ou superior a 18 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 — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Os 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 n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

**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 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 83-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 descritos.

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

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

**Métodos de seleção:** os métodos de seleção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12 - A/2008, de 27/02 com as alterações da lei 55-A/2010 de 31 de dezembro e artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83 -A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação.

**1.2.1. Prova Prática de conhecimentos (PPC),** 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 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. Com a duração máxima de 60 minutos, de realização individual, consistirá na montagem de circuitos elétricos.

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, características 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:

<b>Tipologia de candidatos:</b>	<b>Fórmula a aplicar:</b>
Candidatos nas situações descritas em 1.1.	$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 1.2.	$CF = (0,40 \times PPC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF= Classificação Final;  
PC = Prova 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. 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 n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do art.º 51.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, seguindo-se os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável 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 83-A/2009, de 22 de janeiro e, subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatem pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

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.

3. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

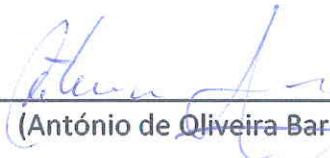
- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem 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.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

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, 11 de março de 2013.

  
\_\_\_\_\_  
(António de Oliveira Barros)

  
\_\_\_\_\_  
(Rui Ribeiro Cruz)

  
\_\_\_\_\_  
(Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz)