ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – área de História – constituição de reserva de recrutamento.

O Júri do concurso composto pela Sra. Chefe da Divisão de Cultura e Museus, Dr.ª Salomé Carvalhido Videira Abreu, na qualidade de presidente; pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dr.ª Hirondina Conceição Passarinho Machado; e pelo Chefe de Divisão de Biblioteca, Documentação e Arquivo, Dr. Rui Alberto Faria Viana, como vogais efetivos:
Reunido a 11 de novembro de 2016, 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: Carreira / Categoria de Técnico Superior, área de História; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; com vista à constituição de reserva de recrutamento.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada como LGTFP) e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual (adiante designada por Portaria), e serão aplicados da seguinte forma:

A) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP - candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

1. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista Profissional de seleção (EPS)

B) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, os métodos a aplicar serão os seguintes:

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

A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:

- Situação perante o vínculo de emprego público;
- Titularidade da categoria;

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt • NIF 506 037 258

- Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho concursado;
- Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.

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

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 3 do art.º 36 da LGTFP:

1) Avaliação Curricular (ponderação de 70%)
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; a habilitação exigida é licenciatura; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação inferior.
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura: - o júri determinou como licenciatura adequada a licenciatura em História, conforme consta do mapa de pessoal da autarquia:
Licenciatura – 10 valores;
Mestrado na área em concurso – 15 valores;
Doutoramento na área em concurso – 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:
Ações de formação com duração> a 14 horas e ≤ a 35 horas — 0,5 valor/ cada ação;
Ações de formação com duração> a 35 horas e ‹ 60 horas — 1,0 valores/ cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 60 horas e ‹ 100 horas — 1,5 valores/ cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 100 horas — 2,0 valores/ cada ação;

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt • NIF 506 037 258

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 aquele 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 — 15 valores
Desempenho Excelente – 20 valores.

Em obediência ao disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o júri deliberou atribuir a pontuação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho que possa ser considerada, nos termos acima.

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.

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt • NIF 506 037 258

2) A Entrevista Profissional de Seleção (ponderação de 30%) 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.

2.1. Critérios de avaliação

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 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%)

a) Ausência de conhecimentos – insuficiente (4 valores)
b) Poucos conhecimentos – reduzido (8 valores)
c) Bons conhecimentos – suficiente (12 valores)
d) Muito bons conhecimentos – bom (16 valores)
e) 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.

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt • NIF 506 037 258

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria; 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.

Para quem não é titular da categoria:

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 7.º da Portaria.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

3. 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, com uma ponderação de 40% do valor total da prova:

Serão abordados os seguintes temas, sendo permitida a consulta de legislação simples, não anotada:

1 – Constituição da República Portuguesa;
2— 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)
3 – Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atualizada);
4 – Código do Procedimento Administrativo;
5- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na versão atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
6 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual - Código do Trabalho, na parte aplicável aos trabalhadores em funções públicas;
7 - 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;

Conhecimentos específicos, com uma ponderação de 60% do valor total da prova:

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt • NIF 506 037 258

Serão abordados os seguintes temas, sendo permitida a consulta de legislação simples, não anotada:

8 - Código Deontológico do ICOM para Museus;
9 - Lei-quadro dos Museus Portugueses – Lei n.º 47/2004, de 19 de agosto, na versão atual;
10 - Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro - Lei de Bases do Património Cultural;
11 - Decreto-Lei n.º 114/2012, de 25 de maio - reorganização das direções regionais de cultura;
12 - Decreto-Lei n.º 148/2015, de 4 de agosto - estabelece o regime da classificação e da inventariação dos bens móveis de interesse cultural, bem como as regras aplicáveis à exportação, expedição, importação e admissão dos bens culturais móveis;
13 - Regulamentos Internos dos Museus, constantes do site do Município de Viana do Castelo;
14 - Conteúdo funcional de técnico superior de história, constante do aviso de abertura.

Bibliografia sobre História Local:

CALDAS, José Vieira; GOMES, Paulo Varela – *Viana do Castelo*. Lisboa: Editorial Presença, 1990.
COSTA, Amadeu; FREITAS, Manuel – *Ourar e trajar*. Viana do Castelo: Uniarte Gráfica, 2011. ISBN 978-989-97356-0-6.
FERNANDES, Francisco José Carneiro – *Tesouros de Viana: roteiro monumental e artístico.* Viana do Castelo: Grupo Desportivo e Cultural dos Trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo, 1999. ISBN 972-95448-6-7.
REIS, António Matos – *A louça de Viana: na época áurea da faiança portuguesa*. Lisboa: Livros Horizonte, 2003. ISBN 972-24-1257-4.

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

4. 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 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:

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt • NIF 506 037 258

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	CF = (0,70xAC) + (0,30xEPS)
Candidatos nas situações descritas em B)	CF = (0,70xPC) + (0,30xEPS)

Sendo:

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

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 n.º 1 do artigo 37.º, da LGTFP.
Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria e, subsistindo o empate, 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, 11 de Novembro de 2016.

Salomé Carvalhido Videira Abreu

Hirondina Conceição Passarinho Machado

Rui Alberto Faria Viana

Passeio das Mordomas da Romaria • 4904-877 Viana do Castelo • tlf. 258 809 300 • fax 258 809 347 • www.cm-viana-castelo.pt • cmviana@cm-viana-castelo.pt • NIF 506 037 258