



Câmara Municipal de Viana do Castelo

ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto – Reserva de Recrutamento - Técnico Superior – Enfermeiro

O Júri do concurso composto pela Dra. Hironidina Machado, Chefe de Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, na qualidade de presidente do júri, e pelo Dra. Catarina Silva, Chefe da Unidade de 3º Grau – Promoção da Saúde e Doutora Marisa Cambão - Enfermeira, na qualidade de vogais efetivos, reunido a 18 de janeiro de 2023, 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 Enfermeiro; em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para o projeto “Saúde Mais Próxima”.

Só podem ser admitidos candidatos com a seguinte habilitação académica e profissional obrigatória: - Licenciatura em Enfermagem e inscrição na respetiva ordem profissional.

Os métodos de seleção serão aplicados da seguinte forma:

Métodos obrigatórios

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:

$$AC = ((HAB*10\%) + (FP*40\%) + (EP*40\%) + (AD*10\%))$$

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 – 20 valores.

hugiloo
 



Câmara Municipal de Viana do Castelo

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias gerais e específicas para o perfil e função em concurso.

- a) Cursos com duração < a 12 horas – 1 valor;
- b) Cursos com duração ≥ a 12 horas e < a 24 horas – 2 valores;
- c) Cursos com duração ≥ a 24 horas e < a 35 horas – 3 valores
- d) Cursos com duração ≥ a 35 horas e < a 60 horas – 4 valores
- e) Cursos com duração ≥ a 60 horas – 5 valores
- f) Curso de Pós-graduação (*) – 6 valores.

(*) Apenas será considerada a formação pós-graduada em área diretamente relacionada com os perfis em concurso.

1 dia de formação = 6 horas se outra métrica não figurar no certificado.
Este item tem como limite de pontuação 20 valores.

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 dos critérios a seguir indicados.

Sem Experiência – 0 valores;
Inferior a 36 meses – 10 valores;
Igual ou superior a 36 meses e inferior a 60 meses – 15 valores
Igual ou superior a 60 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 discriminado e comprovado pela entidade empregadora ou entidade pública.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Se o candidato 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.

B) Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada / simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E)/5,$$

Em que:

A - orientação para os resultados;

B - planeamento e organização;

C – responsabilidade e compromisso com o serviço;

D – comunicação;

E – conhecimentos especializados e experiência.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 valores – nível excelente;
- 18 valores – nível muito bom;
- 16 valores – nível bom;
- 14 valores – nível satisfaz bastante;
- 12 valores – nível satisfaz;
- 10 valores – nível suficiente;
- 8 valores – nível insuficiente;
- 4 valores – nível não satisfaz.

Ordenação final:

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:

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



Câmara Municipal de Viana do Castelo

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências;

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, sendo que em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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 37.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.

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, 18 de janeiro de 2023.

A. Silva

