

CP JCB
Jilwawo

ACTA Nº. 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Técnico Superior – função de Gestor de Recursos Humanos

O Júri do concurso composto pela Dra. Hironidina Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, na qualidade de Presidente do Júri, pela Dra. Isabel Costa, Chefe da Divisão Jurídica, e pela Dra. Diana Novo, Chefe da Divisão de Licenciamento de Obras, e pela, na qualidade de vogais efectivos.

Reunido a 18 de Outubro de 2010, 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 selecção dos candidatos a preencher: Nº de postos de trabalho: 1; Carreira / Categoria de Técnico Superior, Licenciado em Gestão de Recursos Humanos; em regime de contrato de trabalho em funções publicas por tempo indeterminado. Funções: Gestor de Recursos Humanos, com o conteúdo funcional descrito no Mapa de Pessoal.

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro e serão aplicados da seguinte forma:

A) 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. Avaliação Curricular (AC)
2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
3. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

B) 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; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4. Prova de conhecimentos (PC)
5. Avaliação Psicológica (AP)
6. Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em **A)** poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

1. Avaliação Curricular (AC):
 - 1.1. Factores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)

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

Q
SA
Jilvanista

Cr terios de aprecia o e pondera o dos factores de avalia o:

(Para quem   titular da categoria e que n o exer a o direito de op o a que se refere o n  2 do art  53 da LVCR) :

1) Avalia o Curricular

Este m todo ser  valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplica o da f rmula e o seguinte crit rio, se o trabalhador j  desempenhou estas fun es:

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

sendo:

HAB = Habilita o Acad mica: onde se pondera a titularidade de grau acad mico ou n vel de qualifica o certificado pelas entidades competentes;

- Habilita es acad micas de grau exigido   candidatura:

Licenciatura Pr -Bolonha — 18 valores;

Licenciatura P s-Bolonha — 15 valores;

Licenciatura P s-Bolonha + 2  Ciclo de Estudos — 18 valores;

Habilita o de Grau Acad mico superior   Licenciatura Pr -Bolonha ou   Licenciatura P s-Bolonha + 2.  ciclo de Estudos — 20 valores;

FP = Forma o Profissional: considerando-se as  reas de forma o e aperfei amento profissional relacionadas com as exig ncias e as compet ncias necess rias ao exerc cio da fun o, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem ac es de forma o — 0 valores;

Ac es de forma o com dura o ≤ a 35 horas — 1 valor/ cada ac o;

Ac es de forma o com dura o > a 35 horas e < 100 horas — 2 valores/ cada ac o;

Ac es de forma o com dura o ≥ a 100 horas — 3 valores/ cada ac o;

EP = Experi ncia Profissional: considerando a experi ncia obtida na execu o de actividades descritas no conte do funcional:

Inferior a um ano — 0 valores;

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

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos — 5 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 15 valores

Igual ou superior a 15 anos — 20 valores;

S  ser  contabilizado como tempo de experi ncia 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 actividade 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 — 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 — 18 valores
Desempenho Excelente — 20 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.

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

3) A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Conhecimentos e experiência no desempenho de funções de Gestor de Recursos Humanos:

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



Critério 2 - Motivação para o exercício das funções de gestor de recursos humanos:

1. Ausência de motivação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca motivação – reduzido (8 valores)
3. Boa motivação – suficiente (12 valores)
4. Muito boa motivação – bom (16 valores)
5. Excelente motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Capacidade de expressão e fluência verbal – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de selecção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Lei nº 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.

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; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Métodos de selecção: os métodos de selecção 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

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

4. Prova de conhecimentos (PC): 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 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 respectivo 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.

Prova de Conhecimentos:



- 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, revista pela Lei n.º 5 -A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.os 4/2002 e 9/2002);
- 3 - Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);
- 4 - Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);
- 5 - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);
- 6 - Lei SIADAP — Sistema Integrado da avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;
- 7 - Princípios gerais de procedimento administrativo (Decreto -Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro alterado pelo Decreto -Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código de Procedimento Administrativo;
- 8 - Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas: Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro;
- 9 - Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro;
- 10 - Estatuto da Aposentação
- 11 - Modernização Administrativa: Decreto -Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, alterado pelo Decreto -Lei n.º 29/2000, de 13 de Março.

5. Avaliação psicológica:

A avaliação psicológica, 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 efectuadas pela Unidade Local de Saúde do Alto Minho, enquanto 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 respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

C) A Entrevista Profissional de Selecção, 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 interacção 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 Selecção 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 selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos :	Fórmula a aplicar :
----------------------------------	----------------------------

Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40 \cdot AC) + (0,30 \cdot EAC) + (0,30 \cdot EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40 \cdot PC) + (0,30 \cdot AP) + (0,30 \cdot EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
eAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Ou,

CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Selecção

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 54º, da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8º da Portaria nº 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.

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 Outubro de 2010.

