



## ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS ( Nº1 )

Aos onze dias do mês de Junho de 2010 reuniu no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, o Júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 1 posto de trabalho de Técnico Superior (funções de Engenharia Biológica), da carreira geral de Técnico Superior, previsto no mapa de pessoal próprio da Câmara Municipal de Viana do Castelo, nomeado por despacho da Vereadora da área de Recursos Humanos, Dra. Ana Margarida Ferreira da Silva, constituído por: Dra. Ana Paula Moreira Rodrigues do Vale, Docente da Escola Superior Agrária de Ponte de Lima, designada pelo Instituto Politécnico de Viana do Castelo, na qualidade de Presidente do Juri; pela Técnica Superior, Eng<sup>ª</sup> Maria Leonor Ferreira Rodrigues Cruz, que substitui o Presidente do Juri nas suas faltas e impedimentos, e pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Hírdina da Conceição Passarinho Machado, na qualidade de membros efectivos. -----  
A presente reunião destinou-se a tomar as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de selecção a utilizar e a estabelecer as respectivas ponderações e tabelas de pontuação e definir a fórmula de classificação final a aplicar no procedimento concursal em causa, tendo em conta a legislação vigente. -----  
Assim, face ao disposto na Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, foi deliberado o seguinte: -----

**A) Avaliação Curricular (AC)** visa, nos termos do artigo 11º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: -----

$$AC = \underline{HAB+FP+EP+AD}$$

4

**HAB = Habilitação académica** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;  
Habilitações académicas ou nível de qualificação de grau exigido à candidatura – 15 valores;  
Habilitações académicas ou nível de qualificação de grau superior ao exigido à candidatura – 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 sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, workshops e acções de formação ou sensibilização: -----

- Sem acções de formação – 5 valores;
- Acções de formação com duração  $\leq$  a 12 horas - 5 + 1 valor/ cada acção;
- Acções de formação com duração  $>$  a 12 horas e  $\leq$  35 horas - 5+ 2 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração  $>$  a 35 horas e  $\leq$  a 80 horas - 5 + 3 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração  $>$  a 80 horas e  $\leq$  a 110 horas – 5 + 4 valores / cada acção;
- Acções de formação com duração  $>$  a 110 horas – 5 + 5 valores / cada acção.

Cada dia de formação equivale a 6 horas, se outro valor não estiver definido no certificado.

**EP = Experiência profissional**, com incidência sobre a execução das actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas: -----

- Sem experiência – 5 valores;



*[Handwritten signatures and initials]*

- b) Inferior a 12 meses — 10 valores;
- c) Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses — 15 valores;
- d) Igual ou superior a 18 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. -----

É igualmente considerada como experiência relevante a conseguida através de estágios profissionais PEPAP ou PEPAL, devidamente concluído. -----

**AD = Avaliação do desempenho (AD)** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 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 — 12 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

Caso o candidato **não tenha qualquer relação jurídica de emprego público** ou, tendo-a, não tenha sido avaliado por causa não imputável ao próprio, na classificação final não será levado em conta este item. -----

Aplicar-se-á a este método de selecção a fórmula de classificação unitária seguinte:

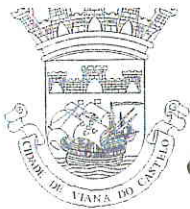
$$AC = \frac{HAB + FP + EP}{3}$$

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) A entrevista de avaliação de competências (EAC)** visa, nos termos do artigo 12º do diploma referido na alínea anterior, obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. -----

Na entrevista de avaliação de competências (EAC) foram adoptados os seguintes critérios, ponderações e valorações: -----

Avaliação de pelo menos 5 competências de entre o leque das competências previstas no SIADAP 3 para o posto de trabalho em causa, tendo sido adoptadas as seguintes competências: -----



Planeamento e organização; análise da informação e sentido crítico; iniciativa e autonomia; inovação e qualidade; e relacionamento interpessoal.

Este método de selecção, com uma ponderação de 50 % na valoração final, é 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, para os candidatos que completem o procedimento. -----

A fórmula final será a seguinte: -----

$$OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

### **Deliberações Finais:**

Em cumprimento do disposto no artigo 34º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção e arredondada até às milésimas. -----

A classificação individual e final dos candidatos, que forem submetidos aos métodos de selecção adoptados, constará de ficha a elaborar para o efeito. -----

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro. -----

As deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião e decidido laurar a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Associação de Pais e Encarregados de Educação  
Associação de Pais e Encarregados de Educação  
Associação de Pais e Encarregados de Educação