

Am

9 JM

ACTA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS (Nº1)

Aos trinta dias do mês de Março de 2010 reuniu no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 1 posto de trabalho de Técnico Superior (área funcional de Organização e Gestão), 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 pelo Chefe de Divisão Financeira e de Desenvolvimento Económico, Dr. António Alberto Moreira do Rego, na qualidade de Presidente do Juri, pela Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Híronidina da Conceição Passarinho Machado, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e pela Técnica Superior, Dra. Zélia Augusta Malheiro de Carvalho Martins, 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: -----

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

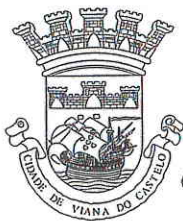
HAB = Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; Habilitações académicas ou nível de qualificação de grau exigido à candidatura – 20 valores; -----

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: -----

- Acções de formação com duração \leq a 14 horas — 2 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração \geq a 14 horas e $<$ 35 horas — 3 valores/ cada acção;
- Acções de formação com duração \geq a 35 horas — 4 valores/ cada acção;

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

- Sem experiência — 10 valores;
- Inferior a 12 meses — 12 valores;
- Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses — 15 valores;
- Igual ou superior a 18 meses — 20 valores;



AMC
14

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e 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. -----

AD = Avaliação do desempenho (AD) 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 — 5 valores
Desempenho de Necesita Desenvolvimento — 10 valores
Desempenho Bom — 15 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 — 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:

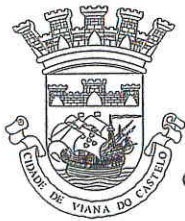
$$AC = \frac{HAB + FP + (2) EP}{4}$$

Dando-se maior relevância à experiência profissional, como elemento potenciador de um exercício de funções mais eficiente. -----

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. -----
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 e será efectuada através da seguinte fórmula: -----



Câmara Municipal de Viana do Castelo

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

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 ponderada 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 lavrar a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

Amegm

[Signature]

[Signature]
