



ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

Procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado - Assistente Operacional (Auxiliar de Ação Educativa) - Constituição de reservas de recrutamento.

O **Júri do concurso** reunido a 20 de novembro de 2023, no edifício dos Paços do Concelho de Viana do Castelo 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 a bolsa de Recrutamento na Categoria de Assistente Operacional, Auxiliar de Ação Educativa; em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugada com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e serão aplicados da seguinte forma:

1. **Métodos de Seleção aplicáveis:** Os métodos de seleção serão os estipulados no art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de valorização profissional 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 (7.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, (7.2.).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1.1. Para os candidatos em sistema de valorização profissional 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, (para quem é titular da categoria e que

Handwritten signature

Handwritten signature



Câmara Municipal de Viana do Castelo

não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do art.º 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

1.1.1. Avaliação Curricular (AC):

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:

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:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

Sendo:

(HA) - Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

(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;

(EP) - Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(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.

Assim:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (Escolaridade Obrigatória) nos termos da alínea c) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura – 20 valores;

- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura – 15 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, até ao limite de 20 valores:

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;

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 que se encontre devidamente comprovado.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

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;

Desempenho Inadequado – 5 valores;

Desempenho Adequado – 12 valores;

Desempenho Relevante – 20 valores;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10.00 valores, neste parâmetro.

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.

1.1.2. Entrevista de Avaliação de competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente 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 efetuadas 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 diretamente 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, avaliados numa escala de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências é obtido através da média aritmética simples das classificações das competências a avaliar.

As competências a avaliar serão as seguintes: responsabilidade e compromisso com o serviço; CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA; TRABALHO DE EQUIPA



Câmara Municipal de Viana do Castelo

E COOPERAÇÃO; Relacionamento interpessoal; e Tolerância à pressão e contrariedades.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt/

Os candidatos referidos em 1.1., poderão, em substituição dos métodos 1.1.1. e 1.1.2., optar pela realização dos métodos 1.2.1. e 1.2.2. abaixo descritos. (n.º 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

1.2. Candidatos em sistema de valorização profissional que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- Prova Teórico Prática de conhecimentos (PTPC);
- Avaliação Psicológica (AP);

1.2.1. A prova teórico-prática de conhecimentos (PTPC), visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções:

1.2.1.1. A prova teórico-prática de conhecimentos e de simulação deve considerar parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Esta será dividida em duas partes distintas: de Natureza Teórica e de Natureza Prática (simulação);

Teórica - Será escrita, com a duração máxima de 60 minutos, com uma ponderação de 50%, sobre os seguintes conteúdos:

- 1 - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na versão atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- 2 - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, Subsecção IV Parentalidade - art.º 33.º a 65.º inclusive; Subsecção VIII Trabalhador Estudante - art.º 89.º a 96.º inclusive; Subsecção IX Feriados - art.º 234.º a 236.º - Código do Trabalho;
- 3 - Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, adaptada aos serviços de administração autárquica, através do Decreto regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro - SIADAP;



Câmara Municipal de Viana do Castelo

4 - Conteúdo funcional definido no aviso de abertura.

Prática, de simulação - Com a duração máxima de 60 minutos, de realização individual com uma ponderação de 50%, consistirá em simulação de trabalhos de auxiliar de ação educativa, seja em contexto de agrupamentos de escola ou em projetos desenvolvidos pela autarquia.

1.2.1.2.

A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.2.2. Avaliação psicológica (AP), 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 efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é avaliada através da menção classificativa de "Apto" ou "Não apto".

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt/

2. 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:

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em 1.1.	$CF = (0,50 \times AC) + (0,50 \times EAC)$
Candidatos nas situações descritas em 1.2.	$CF = (PTPC)$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

Ou,



Câmara Municipal de Viana do Castelo

CF = Classificação Final;

PTPC = Prova Teórico Prática de Conhecimentos;

A falta de comparência dos candidatos referidos nos pontos, 1.1. e 1.2., em qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do procedimento concursal, bem como, são excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido valoração inferior a 9,5 valores ou juízo de "Não Apto", num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

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.

3. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

4. Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota dos métodos seguintes, pela maior habilitação académica, seguindo-se a melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

5. Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nestes termos, proceder-se-á:

5.1. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

5.2. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.



Câmara Municipal de Viana do Castelo

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

Viana do Castelo, 20 de novembro de 2023.

(Nícia Rodrigues)

(Hírdina Machado)

(Marta Pontes)