

**Procedimento simplificado para recrutamento por mobilidade na categoria, a operar entre órgãos ou serviços**

**ATA DE CRITÉRIOS**

A 24 de abril de 2024 reuniram na Câmara Municipal de Viana do Castelo os membros efetivos do Júri designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Viana do Castelo, tendo por fundamento a determinação de critérios de apreciação, ponderação, e seleção, no âmbito do procedimento simplificado para recrutamento por mobilidade na categoria de assistente operacional, **na atividade ou para distinta atividade, de fiel de armazém**, destinado a titulares de relação jurídica de emprego publico por tempo indeterminado previamente constituída com entidade do âmbito de aplicação da Lei nº 35/2014, de 20 de junho; **integrados na carreira geral e categoria de assistente operacional**, ao abrigo do disposto no artigo 92º e seguintes da Lei geral do trabalho em funções públicas (LFTP), aprovada pela lei nº 35/2014, de 20 de junho, para exercício de funções na dependência da Unidade Orgânica de 1º Grau – Departamento de Serviços Integrados, da Câmara Municipal de Viana do Castelo. -----

Enquadramento legal: os artigos 92º, 93º, nº 2 e 94º, nº 1, al.a) da LFTP, aprovada pela lei nº 35/2014, de 20 de junho.

Assim, foi deliberado:

- a) Admitir candidatos titulares de relação jurídica de emprego publico previamente constituída, na modalidade por tempo indeterminado, **integrados na carreira e categoria de assistente operacional, para a atividade de fiel de armazém.**
- b) Adotar como métodos de seleção a avaliação curricular, de carater eliminatório, e, complementarmente, a entrevista profissional de seleção.

**Definição dos critérios de apreciação das candidaturas:**

A seleção dos candidatos será efetuada por avaliação curricular (AC) com base na análise do *curriculum vitae* apresentado e entrevista profissional de seleção (EPS) com a seguinte fórmula de ponderação : **CF = 0,40 (AC) + 0,60 (EPS).**

**1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

A análise curricular **terá carater eliminatório** e apenas os candidatos pré-selecionados serão contactados para a realização da entrevista de seleção.

**Fatores de avaliação**

- Habilitações Académicas (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (FP)
- Avaliação de Desempenho (AD)



Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorizado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

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

Sendo:

1.1. **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 em função da idade), não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

-Habilitações académicas de grau exigido á candidatura – 18 valores;

-Habilitações de grau superior – 20 valores

1.2. **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:

-Ações de formação com duração a < a 7 horas e as 35 horas – 2 valores / cada ação;

-Ações de formação com duração > a 35 horas e < a 60 horas – 5 valores / cada ação;

-Ações de formação com duração = a 60 horas e < a 100 horas – 8 valores / cada ação;

-Ações de formação com duração = a 100 horas 10 valores / cada ação;

1.3. **EP - Experiência Profissional** considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

-Inferior a 1 ano – 5 valores;

-Iguar ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 10 valores;

-Iguar ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos – 15 valores;

-Iguar ou superior a 5 anos – 20 valores

Só será contabilizado tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado.



1.4. **AD – Avaliação de Desempenho:** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, **não superior a 2 biénios**, 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 disponham de Avaliação de Desempenho – AD – é atribuída a valoração de 12 valores.

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.

## **2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:**

A entrevista profissional de seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Critérios de avaliação

### **Critério 1 – Atitude**

Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 25%)

-Atitude desadequada – classificação: insuficiente (4 valores)

-Atitude pouco adequada – classificação: reduzido (8 valores)

-Atitude adequada – classificação: suficiente (12 valores)

-Atitude muito adequada – classificação: bom (16 valores)

-Atitude excelente – classificação: elevado (20 valores)

### **Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função (ponderação de 25%)**

-Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)

-Poucos conhecimentos / formação ou motivação – reduzido (8 valores)

-Bons conhecimentos / formação e boa motivação – suficiente (12 valores)

-Muito bons conhecimentos / formação e motivação – bom (16 valores)

-Excelentes conhecimentos / formação e motivação – elevado (20 valores)





**Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento (ponderação de 25%)**

- Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
- Pouca experiência – reduzido (8 valores)
- Experiência suficiente – suficiente (12 valores)
- Experiência relevante – bom (16 valores)
- Grande experiência – elevado (20 valores)

**Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso, coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 25%)**

- Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – bom (16 valores)
- Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – elevado (20 valores).

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

**3. CLASSIFICAÇÃO FINAL - CF**

A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores, produto das classificações obtidas os dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula ponderada: **CF = (AC 40%) + (EPS 60%).**

O Júri do procedimento:



The image shows three handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. The signatures are stylized and cursive. The first signature is at the top, the second is in the middle, and the third is at the bottom. The lines are horizontal and extend across the width of the signatures.