

## RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (JURISTA)

P-5 / 365

### ACTA NÚMERO UM

Aos 24 dias do mês de maio do ano de dois mil e treze, pelas 9,30 horas, reuniu na sede dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, sita na Rua Frei Bartolomeu nº156, o Júri nomeado por Despacho do Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, nas pessoas dos seus Presidente e Vogais Efetivos, respetivamente, Hironidina Conceição Passarinho Machado, Chefe da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Viana do Castelo, Isabel Maria Lima Araújo Silva, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Ana Isabel Gonçalves Rocha, responsável pela Divisão de Planeamento e Projeto, a fim de definir os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, o sistema de valoração final de cada método de seleção, os critérios da avaliação curricular e da entrevista profissional de seleção, para o procedimento concursal comum nº P5/365, tendo em vista o recrutamento para um posto de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira/categoria de Técnico Superior- Jurista, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:

No presente recrutamento, serão aplicados, os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AVC), consoante o caso, e como método complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) nos termos seguintes.

1. 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:**
  - a) Avaliação Curricular (AC)
  - b) Entrevista profissional de seleção (EPS)
2. Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas, e **candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:**
  - c) Prova de conhecimentos (PC)
  - d) Entrevista profissional de seleção (EPS)

Os candidatos referidos no ponto nº1 poderão em substituição dos métodos indicados na alínea a) e b), optar pela realização dos métodos indicados nas alíneas c) e d).

**1 -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:**

## **RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (JURISTA)**

**P-5 / 365**

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

- 1) Avaliação Curricular (AC);
  - 1.1 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;

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção o nº 2 do artigo 53º da LVCR)

### **1. Avaliação Curricular**

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;

$$AC = \frac{HA+EP+FP+AD}{4}$$

Sendo:

**HAB = habilitação académica** - onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Licenciatura .....16 Valores

Mestrado .....18 valores

Doutoramento ...20 valores

**EP = Experiência profissional** - Pondera a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, conforme segue:

1)Tempo na carreira/categoria:

Sem experiência – 0 valores;

Com experiência até 2 anos — 4 valores;

Superior a 2 anos e até 5 anos — 6 valores;

Superior a 5 anos e até 8 anos — 8 valores;

Superior a 8 anos — 10 valores.

2)Exercício das funções em órgão ou serviço dos sectores de atividade das águas, águas residuais e resíduos sólidos urbanos:

## **RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (JURISTA)**

**P-5 / 365**

Sem experiência no exercício das funções em órgão ou serviço de um ou dois dos sectores de atividade – 0 valores;

Com experiência até 3 anos no exercício das funções em órgão ou serviço de um ou dois dos sectores de atividade — 6 valores;

Experiência superior a 3 anos no exercício das funções em órgão ou serviço de um ou dois dos sectores de atividade — 8 valores.

Acrescem 2 valores quando as funções houverem sido exercidas em órgão ou serviço dos três sectores de atividade (águas, águas residuais e resíduos sólidos urbanos).

A experiência profissional é calculada através do somatório da valoração atribuída nos pontos 1 e 2.

**FP = Formação profissional** - Neste parâmetro será considerada a formação profissional específica na área do posto de trabalho publicitado, e efetuada nos últimos 5 anos. Será considerada apenas a formação profissional efetuada relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função para cujo procedimento concursal é aberto, sendo valorada do seguinte modo:

Sem formação – 0 valores;

Até 35 horas de formação – 4 valores;

De 36 horas até 100 horas de formação – 8 valores;

De 101 a 200 horas de formação – 12 valores.

De 201 a 400 horas de formação – 16 valores

Superior a 401 horas de formação – 20 valores

O Júri contabilizará somente as ações de formação devidamente justificadas, através da apresentação da fotocópia do respetivo certificado emitido por entidades acreditadas.

Em situação onde a duração da formação seja apresentada em dias, considerar-se-á 7 horas por cada dia.

**AD = Avaliação de desempenho** - Será ponderada a média aritmética simples das menções quantitativas da avaliação do desempenho obtidas nos últimos 3 anos (2010, 2011 e 2012), sendo os resultados convertidos na escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte grelha:

1 — Média inferior ou igual a 2,4 — 0 valores;

2 — Média entre 2,5 e 2,9 — 10 valores;

3 — Média entre 3 e 3,4 — 14 valores;

4 — Média entre 3,5 e 3,9 — 16 valores;

5 — Média entre 4 e 4,4 — 18 valores;

6 — Média superior ou igual a 4,5 — 20 valores.



## **RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (JURISTA)**

**P-5 / 365**

Caso se verifique a não existência de avaliação em algum dos anos, por razões que não sejam imputáveis ao candidato, será considerada a classificação de 10 valores por cada ano não avaliado, que corresponde a adequado.

Os candidatos que obtenham 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** - será composta por uma única fase, de realização individual, com duração até 30 minutos.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do nº 6 e nº 7 do artigo 18º da Portaria 83-A/2009, na redação atual, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido numa escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

### **2.1 - Critérios de avaliação**

**Critério 1 – Atitude e Motivação:** Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança, através de questões hipotéticas: (ponderação 25%)

- a) Atitude desadequada e ausência de motivação – Classificação: insuficiente (4 valores)
- b) Atitude pouco adequada / pouca motivação – Classificação: reduzido (8 valores)
- c) Atitude e motivação adequadas – Classificação: suficiente (12 valores)
- d) Atitude / motivação muito adequadas – Classificação: bom (16 valores)
- e) Atitude / motivação excelentes – Classificação: elevado (20 valores).

**Critério 2 – Experiência na área em que é aberto o procedimento:** (ponderação 50%)

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

MA  
JR

## **RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (JURISTA)**

**P-5 / 365**

**Critério 3 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: (ponderação 25%)**

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

**2 - 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.**

**2.1 - Prova de conhecimentos (PC)**

**2.2 - Entrevista profissional de seleção (EPS)**

**A Prova de Conhecimentos (PC)** tem em vista avaliar o nível de conhecimentos académicos, e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções. A prova de conhecimentos terá ponderação de 70% e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, a realizar numa única fase, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, terá natureza teórica e prática, será de realização individual, e, assumirá a forma escrita, com consulta de legislação não anotada, terá a duração de 60 minutos. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

É permitida a consulta da legislação simples, não anotada, na prova de conhecimentos.

**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** será composta por uma única fase, de realização individual, com duração até 30 minutos. Terá ponderação de 30 %, será valorada numa escala de 0 a 20 valores através da média aritmética simples dos aspetos a avaliar e, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Os critérios da Entrevista profissional de seleção são os descritos no ponto nº 2 da presente ata.



Serviço de Atendimento e Gestão de Clientes; Gestão das Infraestruturas; Distribuição de Água;  
Drenagem de Águas Residuais (Qualidade, Ambiente e Segurança).  
Recolha e Transporte de RSUs e Higiene e  
Limpeza Urbana da Cidade de Viana do Castelo (Qualidade).

## **RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (JURISTA)**

**P-5 / 365**

### **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 dos candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em 1	$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 2	$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista profissional de seleção

Ou,

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

**3 –** 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, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de mobilidade especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado. Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro e, subsistindo o empate, considera-se como critério preferencial a melhor nota referente á habilitação académica (último grau académico concluído) e se mesmo assim permanecer o empate segue-se o critério da melhor classificação no parâmetro relativo á experiência profissional e por último no caso de persistir o empate será considerada a melhor classificação referente á formação profissional.



## RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR (JURISTA)

**P-5 / 365**

4 - Nos termos do nº.3 do artigo 3º do Decreto-Lei n. 29/2001, de 3 de fevereiro o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no nº 2 do artigo 4º do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes do aviso de abertura do procedimento concursal.

5 – Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através de utilização faseada do métodos de seleção, conforme o previsto no artigo 8º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de Janeiro. Nestes termos proceder-se-á:

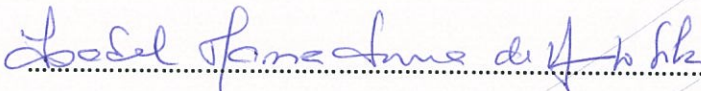
- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

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, 24 de maio de 2013



Hirondina Conceição Passarinho Machado



Isabel Maria Lima de Araújo Silva



Ana Isabel Gonçalves Rocha