

ATA N.º 1

MÉTODOS DE SELEÇÃO

**Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – 1 Técnico Superior – Português e Francês**

O júri do concurso composto por Dr.<sup>a</sup> Ana Maria Pereira Vieira Barbosa, Professora de Português/Francês no Agrupamento de Escolas de Freixo, na qualidade de presidente do júri, Dr.<sup>a</sup> Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Dr.<sup>a</sup> Maria Catarina Pereira, Técnica Superior, ambas da Câmara Municipal de Ponte de Lima, na qualidade de vogais, reunidos a 25 de agosto de 2015, no edifício dos Paços do Concelho de Ponte de Lima, analisaram e aprovaram por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final, constantes nesta ata.

Os métodos de seleção a aplicar são os estipulados no artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, e serão aplicados da seguinte forma:

Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) Provas de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções: A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

Prova de conhecimentos:

1 — Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto – Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto -Lei n.º 6/96, de 31/01 e pelo Decreto – Lei n.º 18/2008, de 29/01;

2 — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);

3 — Legislação SIADAP Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31/12, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 e pela Lei n.º 66-B/2012, Decreto Regulamentar 18/2009 de 04 de Setembro)

4 – Questões de carácter técnico, relacionadas com a licenciatura exigida e com o conteúdo funcional do lugar a prover.

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

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, 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;

c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma 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 de relacionamento interpessoal.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o

*Handwritten signature: A. Barbosa*

método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (50 \%) + AP (25 \%) + EPS (25 \%)$$

Em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB — Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

Formação profissional: O fator *formação profissional* (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação Unidades de crédito

1,2 dias . . . . .	1
3,4 dias . . . . .	2
5 dias . . . . .	3
> 5 dias . . . . .	4

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional* (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano — 8 valores;

Entre um e dois anos — 10 valores;

Entre três e quatro anos — 12 valores;

Entre cinco e seis anos — 14 valores;

Entre sete e oito anos — 16 valores;

Entre nove e dez anos — 18 valores;

Mais de dez anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição,

A Boalves  
[Handwritten signature]

competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;
- 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores;
- 3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;
- 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/
- 1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = HAB (15 \%) + FP(30 \%) + EP(30 \%) + AD(25 \%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HAB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

b) Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter através de uma relação Interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Entrevista Profissional de Seleção.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (50 \%) + EAC (25 \%) + EPS (25 \%)$$

Em que:

OF — Ordenação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme disposto no artigo 18.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela 145-A/2001, de 6 de abril.

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, conforme disposto no artigo 34.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na LGTFP.

Crítérios de desempate: Em igualdade de classificação aplicam -se os crítérios de desempate previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro.

Considerando o caráter urgente do procedimento, o previsível número elevado de candidaturas e a necessidade premente de repor a capacidade de resposta dos serviços, no âmbito das atribuições que



Ihe estão cometidas, por grave carência de recursos humanos na área a que respeita o presente recrutamento a aplicação dos métodos de seleção poderá decorrer através de utilização, conforme previsto no artigo 8.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

Nestes termos proceder-se-á:

I – À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

II – À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente 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.

Em caso de igualdade de valoração serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

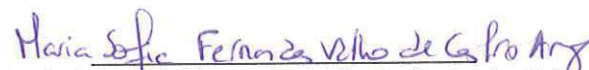
Em caso excecional, devidamente fundamentado, se o número de candidato/a(s) for demasiado elevado que a utilização dos métodos de seleção acima se torne impraticável, poderá ser utilizado apenas o método de avaliação curricular/prova de conhecimentos, conforme n.º 5 do artigo 36.º da LTFP.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi achada conforme e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Ponte de Lima, 25 de agosto de 2015,  
O Presidente do Júri,

  
(Dr.ª Ana Maria Pereira Vieira Barbosa)

Os vogais,

  
(Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo)

  
(Dr.ª Maria Catarina Pereira)