



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.ª Ana Maria Pereira Vieira Barbosa, Professora de Português/Francês no Agrupamento de Escolas de Freixo, na qualidade de presidente do júri, Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e Dr.ª Maria Catarina Pereira, Técnica Superior, ambas da Câmara Municipal de Ponte de Lima, na qualidade de vogais, reunidos a 15 de fevereiro de 2016, 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 serão os estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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:

a) **Prova 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:

- a) 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;
- b) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho);
- c) 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);
- d) 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.

CrITÉRIOS de avaliação

CrITÉRIO 1 – Conhecimentos nas áreas a que se refere o conteúdo funcional:

1. Ausência de conhecimentos – insuficiente (4 valores)

A. Barbosa
Pro

2. Poucos Conhecimentos – reduzido (8 valores)
3. Bons Conhecimentos – suficiente (12 valores)
4. Muito bons conhecimentos – bom (16 valores)
5. Excelentes conhecimentos – elevado (20 valores)

Critério 2 – Experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso:

1. Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
2. Pouca experiência – reduzido (8 valores)
3. Experiência adequada – suficiente (12 valores)
4. Experiência em valores significativos – bom (16 valores)
5. Excelente experiência, quer qualitativa, quer quantitativa – elevado (20 valores)

Critério 3 – Motivação para o exercício das funções:

1. Ausência de motivação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca motivação – reduzido (8 valores)
3. Boa motivação – suficiente (12 valores)
4. Muito boa motivação – bom (16 valores)
5. Excelente motivação – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão e fluência verbal – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)
5. 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.

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:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

Em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços.

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.

Alc. Barbosa

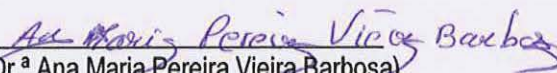


Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na LGTFP.

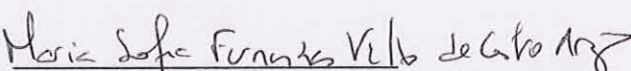
Critérios de desempate: Em igualdade de classificação aplicam -se os critérios de desempate previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro.

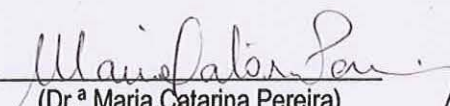
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi achada conforme e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Ponte de Lima, 15 de fevereiro de 2016
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)