

Município de Pinhel

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO (Administrativo).

ATA N.º 1

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

1 - Aos vinte e cinco dias do mês de julho de dois mil e vinte e dois, no Edifício dos Paços do Concelho de Pinhel, reuniu pela primeira vez o Júri, referente ao procedimento concursal para provimento de quatro postos de trabalho na categoria/carreira de Assistente Técnico na área administrativa, constituído por: Presidente do Júri: Ema da Silveira Gonçalves Simão, Chefe de Divisão Administrativa e Finanças da Câmara Municipal de Pinhel; primeiro vogal efetivo: Sílvia Lúsa Monteiro Rodrigues, Chefe de Divisão de Educação, Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Pinhel; , segundo vogal efetivo: Carla Sofia Lopes de Lemos, Assistente Administrativa da Câmara Municipal de Pinhel.

2 – A presente reunião teve por finalidade estabelecer os critérios de seleção e sistema de classificação final a utilizar nos métodos de seleção, assim definidos no art.º 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 janeiro.

Nos termos do n.º 1.º e 2.º do art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 janeiro, os métodos de seleção serão aplicados num único momento, sendo que apenas se avaliará o método seguinte aos candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.

2.1 - Prova de conhecimentos, (PC) – terá a forma escrita, com duração de sessenta minutos, destinando-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Será valorada de zero a vinte valores e incidirá sobre a seguinte legislação:

- Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico do funcionamento do Órgãos dos Municípios e das Freguesias);
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico da Autarquias Locais);
- Decreto-Lei n.º 4/2015 (Código do Procedimento Administrativo);
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
- Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Código do Trabalho);
- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP).

2.2 – Entrevista profissional de seleção (EPS) – 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 de relacionamento interpessoal e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS= A+B+C+D+E$$

Onde,

- A – Interesse e motivação pelo exercício do cargo;
- B – Capacidade de expressão e comunicação;
- C – Sentido de organização e capacidade de inovação;
- D – Capacidade de relacionamento;
- E - Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer.

A – Interesse e motivação pelo exercício do cargo– procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar:

Revelou muito elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 4 valores;
Revelou elevado interesse e motivação pelo exercício do cargo: 3 valores;
Revelou um satisfatório interesse e motivação exercício do cargo: 2 valores;
Revelou escasso interesse e motivação exercício do cargo: 1 valores;

CP

B- Capacidade de expressão e comunicação– avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias bem como a linguagem utilizada:

Revelou uma excelente capacidade de expressão e comunicação: 4 valores;
Revelou uma muito boa capacidade de expressão e comunicação: 3 valores;
Revelou uma boa capacidade de expressão e comunicação: 2 valores;
Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e comunicação: 1 valores

C – Sentido de organização e capacidade de inovação – apreciar-se-á as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

Demonstrou possuir um excelente sentido de organização e capacidade de inovação: 4 valores;
Demonstrou possuir elevado sentido de organização e capacidade de inovação: 3 valores;
Demonstrou possuir um satisfatório sentido de organização e capacidade de inovação: 2 valores;
Demonstrou possuir escasso sentido crítico: 1 valores;

D- Capacidade de relacionamento – apreciar-se-á o discurso e a coerência do mesmo para detetar a capacidade de relacionamentos dentro do núcleo do trabalho.

Provou ter uma excelente capacidade de relacionamento: 4 valores
Provou ter uma muito boa capacidade de relacionamento: 3 valores
Provou ter uma boa capacidade de relacionamento: 2 valores
Provou ter uma satisfatória capacidade de relacionamento: 1 valores

E- Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer– Considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos:

Manifestou possuir um excelente conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 4 valores;
Manifestou possuir um muito bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 3 valores;
Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 2 valores;
Manifestou possuir um satisfatório conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer: 1 valores;

2.3- Avaliação Psicológica (AP) : visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada de zero a vinte valores.

3 – A classificação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,40) + (EPS \times 0,30) + (AP \times 0,30)$$

Onde,

CF – Classificação final
PC – Prova de conhecimentos
EPS – Entrevista profissional de seleção
AP – Avaliação Psicológica

4 – Exclusão e notificação dos candidatos.

Nos termos do preceituado no art.º 22º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 janeiro, os candidatos excluídos serão notificados para a audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A publicitação do resultado final é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Pinhel e disponibilizada na página eletrónica.

E não havendo mais nada a tratar, foi lavrada a presente ata que foi aprovada e assinada pelos membros do Júri.

O Presidente do Júri,



(Ema da Silveira Gonçalves Simão)

O 1.º Vogal efetivo,



(Sílvia Luísa Monteiro Rodrigues)

O 2.º Vogal efetivo,



(Carla Sofia Lopes de Lemos)