

Município de Pinhel

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR ( Gestão de Recursos Humanos).**

**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 um posto de trabalho na categoria/carreira de Técnico superior na área de Gestão de Recursos Humanos, 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 Luísa Monteiro Rodrigues, Chefe de Divisão de Educação, Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Pinhel; segundo vogal efetivo: Laurindo Saraiva Monteiro, Técnico Superior 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:**

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (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 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual (Regime Jurídico da Autarquias Locais);
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril (Modernização Administrativa);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho);
- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (Tramitação do Procedimento Concursal de Recrutamento);
- Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública);
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, (Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado);
- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, (Adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente);
- Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho (níveis da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas);
- Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31 de dezembro (tabela remuneratória única).

**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:**

$$\text{EPS} = \text{A} + \text{B} + \text{C} + \text{D} + \text{E}$$

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;

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 completarem 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 Luisa Monteiro Rodrigues)

O 2.º Vogal efetivo,

  
\_\_\_\_\_  
(Laurindo Saraiva Monteiro)