

CB
da.
Belho

Município de Pinhel

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (Serviço Social/Ciências da Educação).

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 três postos de trabalho na categoria/carreira de Técnico superior na área de Serviço Social/Ciências da Educação, constituído por: Presidente do Júri: Isabel Maria Pires Marcelino Baptista, Técnica Superior 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: Júlio Manuel Lucas Coelho, 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 55/2020 de 12 de setembro (Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social);
- Decreto Lei n.º 90/2017 de 28 de julho (Altera o regime jurídico do rendimento social de inserção);
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de Junho (Rede social, funcionamento e competências dos seus órgãos, princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento);
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio (Revoga o RMG (Rendimento Mínimo Garantido) e aprova o RSI (Rendimento Social de Inserção));
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro (Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo), atualizada pela Lei n.º 142/15 de 8 de setembro.

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;

B
/

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 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,




(Isabel Maria Pires Marcelino Baptista)

O 1.º Vogal efetivo,



(Sílvia Luísa Monteiro Rodrigues)

O 2.º Vogal efetivo,



(Júlio Manuel Lucas Coelho)