ATA N.º 6

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO (P-2022-001)

----- Aos vinte e sete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, reuniram os elementos do Júri do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior de recursos humanos, da carreira e categoria de técnico superior, do Mapa de Pessoal do Município de Penela, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, estando presentes os seguintes membros: ----------

----- Presidente: Rui Miguel Rodrigues Moreira Claro, Chefe do Gabinete de Apoio à Presidência e Órgãos Autárquicos do Município de Penela, na qualidade de Presidente; ----------

----- Vogais: José Manuel Dias da Paz, Técnico Superior do Município de Penela, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Maria Leonor dos Santos Carnoto, Técnica Superior do Município de Penela. ----------

----- Depois de todos terem ocupado os seus lugares, foi aberta a reunião pelo Presidente do Júri, tendo-se dado início à mesma, através da análise do ponto único constante na ordem de trabalhos, a saber: ----------

Ponto único: Orientações no âmbito de aplicação do método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.

----- Relativamente ao **ponto único da ordem de trabalhos**, reuniu o Júri para aprovar as orientações no âmbito de aplicação do método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção (EPS). ----------

----- Assim, o método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será aplicado de modo a 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, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, do resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. ----------

----- O Júri deliberou, que os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), serão os seguintes, de acordo com o definido na ata n.º 1: ----------

----- a) Capacidade de expressão e fluência verbal; ----------

----- b) Fluência da língua inglesa (falada); ----------

----- c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador; ----------

----- d) Motivação e interesse; ----------

----- e) Conhecimento e qualidade da experiência profissional; ----------

----- f) Interesse pela valorização e atualização profissional. ----------

----- Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. ----------

----- Os parâmetros de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção serão aplicados da seguinte forma: ----------

----- Capacidade de expressão e fluência verbal: ----------

----- Neste parâmetro pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato. -

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

i. se expressa oralmente com clareza, fluência e precisão; ----------
ii. argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; ----------
iii. utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores; ----------
iv. detém capacidade de autodomínio e adaptação a situações imprevistas; ----------
v. na exposição das suas ideias é assertivo, captando a atenção dos interlocutores; ---------
vi. respeita, considera e valoriza as opiniões dos interlocutores. ----------

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: ----------

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. ----------

------ Fluência da língua inglesa (falada): ----------

----- Neste parâmetro pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada, em inglês, através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato. ----------

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

i. se expressa oralmente, em inglês, com clareza, fluência e precisão; ----------

ii. argumenta e transmite as ideias de forma clara, precisa e rigorosa; ----------

iii. utiliza a linguagem adequada às situações e aos interlocutores. ----------

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: ----------

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracas capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracas capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boas capacidades de comunicação e de expressão; ----------

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes capacidades de comunicação e de expressão. ----------

------ Conhecimentos de informática na ótica do utilizador: ----------

----- Neste parâmetro pretende-se avaliar se o candidato, na sua prática profissional, demonstra ter conhecimentos de informática na ótica do utilizador, com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia. ----------

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

i. compreende a importância das tecnologias de informação para a prossecução das atribuições e competências do serviço; ----------

ii. possui facilidade em aprender e adaptar-se à utilização de novas ferramentas e em transferir conhecimentos adquiridos; ----------

iii. possui competências técnicas nas variadas ferramentas Microsoft Office; ----------

iv. domina e utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho com níveis de eficiência e eficácia.

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: ----------

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fracos conhecimentos no âmbito da informática; ----------

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fracos conhecimentos no âmbito da informática; ----------

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoáveis conhecimentos no âmbito da informática; ----------

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir bons conhecimentos no âmbito da informática; ----------

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelentes conhecimentos no âmbito da informática. ----------

------ Motivação e Interesse: ----------

------ Neste parâmetro pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, e, por outro lado, o interesse do candidato pelo exercício das funções inerentes ao posto, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho, numa constante atualização técnica. ----------

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

i. assume uma orientação participativa e uma orientação para a ação; ----------
ii. assume o seu papel e presta um serviço de qualidade, de acordo com as regras regulamentares do serviço; ----------
iii. responde com prontidão e disponibilidade às exigências e desafios profissionais; --------
iv. se integra nos contextos profissionais e considera a diversidade de tarefas/atividades como oportunidades de desenvolvimento profissional. ----------

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: ----------

----- 4 valores – Insuficiente – Quando demonstre muito fraca motivação e muito pouco interesse pelas funções de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre fraca motivação e pouco interesse pelas funções de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre razoável motivação e razoável interesse pelas funções de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

------ 16 valores – Bom - Quando demonstre boa motivação e bom interesse pelas funções de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

------ 20 valores – Elevado - Quando demonstre elevada motivação e elevado interesse pelas funções de Técnico Superior de Recursos Humanos. ----------

------ Conhecimento e qualidade da experiência profissional: ----------

------ Neste parâmetro pretende-se avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato, para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso. ----------

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

i. detém os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e consegue aplicá-los de forma adequada; ----------

ii. a sua experiência profissional permite resolver questões profissionais complexas; -------

iii. na concretização das suas funções é autónomo e diligente; ----------

iv. tem disponibilidade para responder às solicitações dos utentes internos e externos. ----

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: ----------

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito fraca adequação da experiência profissional à carreira de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir fraca adequação da experiência profissional à carreira de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoável adequação da experiência profissional à carreira de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir boa adequação da experiência profissional à carreira de Técnico Superior de Recursos Humanos; ----------

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir excelente adequação da experiência profissional à carreira de Técnico Superior de Recursos Humanos. ----------

----- Interesse pela valorização e atualização profissional: ----------

----- Neste parâmetro pretende-se avaliar o empenho e interesse do candidato em adquirir novos conhecimentos com vista à sua valorização e à melhoria da sua atuação e desempenho profissionais, bem como aferir o modo e o tempo em que o faz. ----------

----- Na interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, este deve manifestar que:

i. compreende a importância de, ao longo do tempo, atualizar os seus conhecimentos; ---

ii. se mantém atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço; ----------

iii. orienta o seu comportamento de forma a aumentar e atualizar os seus conhecimentos e experiência, para desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -------

iv. compreende a importância da multidisciplinariedade para melhor responder às exigências do serviço. ----------

----- Este parâmetro será valorizado da seguinte forma: ----------

----- 4 valores – Insuficiente - Quando demonstre possuir muito pouco interesse pela valorização e atualização profissional; ----------

----- 8 valores – Reduzido - Quando demonstre possuir pouco interesse pela valorização e atualização profissional; ----------

----- 12 valores – Suficiente - Quando demonstre possuir razoável interesse pela valorização e atualização profissional; ----------

----- 16 valores – Bom - Quando demonstre possuir bastante interesse pela valorização e atualização profissional; ----------

----- 20 valores – Elevado - Quando demonstre possuir muito interesse pela valorização e atualização profissional. ----------

----- O Júri deliberou que na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) serão colocadas questões aos candidatos, fixadas nos termos da ata n.º 1, bem como da presente ata, que ficarão na posse do Júri até à data da sua realização, por serem de caráter confidencial. ----------

----- Mais informa o Júri, que o(s) candidato(s) admitido(s) à realização do método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção, serão notificado(s) das deliberações tomadas na presente ata, por correio eletrónico, nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. ----------

----- As deliberações do Júri foram todas tomadas por unanimidade. ----------

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos e, posteriormente, afixada/publicada nas instalações do Município de Penela, e na sua página eletrónica em www.cm-penela.pt, para poder ser consultada. ----------

Presidente do Júri,

(Rui Miguel Rodrigues Moreira Claro)

Vogais,

(José Manuel Dias da Paz)

(Maria Leonor dos Santos Carnoto)