

ATA N.º 5

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE TÉCNICO/A SUPERIOR, A TERMO RESOLUTIVO CERTO, POR
UM ANO, PARA COORDENAÇÃO DA BRIGADA DE SAPADORES FLORESTAIS
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Aos onze dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Luís Filipe Martins Rodrigues, Coordenador Operacional do Serviço Municipal de Proteção Civil e do Gabinete Técnico Florestal do Município de Mortágua, como Presidente do Júri, Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe de Divisão em regime de substituição, da Divisão Administrativa e Financeira da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM RC) e José Miguel de Almeida Lopes, Técnico Superior da Estrutura de Ambiente, Recursos Naturais e Proteção Civil da CIM RC ambos como vogais efetivos, a fim de proceder à aplicação do método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção, no âmbito do presente procedimento concursal.

À Entrevista Profissional de Seleção compareceu o candidato Vítor Hugo Ferreira dos Santos Cunha.
A classificação atribuída ao candidato na prova de Entrevista Profissional de Seleção resultou da avaliação feita pelo júri do concurso na sequência das respostas dadas às questões que lhe foram colocadas, tendo em vista a avaliação dos fatores de apreciação previamente definidos e que são os seguintes: "...O método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 6º e nos n.º 5 e 6 do artigo 9º da Portaria, e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado (20), Bom (16), Suficiente (12), Reduzido (8) e Insuficiente (4) e versará sobre os seguintes aspetos, de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (15\% \times EPAL) + (40\% \times EPAR) + (15\% \times CC) + (15\% \times RI) + (15\% \times MI)$, em que: EPAL - Experiência profissional na administração local; EPAR - Experiência profissional na área a recrutar; CC - Capacidade de comunicação; RI - Relacionamento Interpessoal; MI - Motivação e Interesse

A Experiência Profissional na Administração Local (EPAL) procura avaliar os conhecimentos da realidade municipal e intermunicipal; sentido crítico e capacidade para argumentação perante cenários hipotéticos ou reais; conhecimentos dos princípios éticos e valores na administração municipal e intermunicipal; capacidade e facilidade na promoção de uma boa imagem; capacidade para equacionar factos e acontecimentos de nível profissional ou geral, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

No parâmetro de avaliação Experiência Profissional na Área a Recrutar (EPAR), procurar-se-á avaliar visão, conhecimentos práticos e técnicos, capacidade de corresponder às exigências do serviço, comportamento

face às tarefas inerentes ao lugar a prover, níveis de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos e a sua utilidade para o exercício das funções a que concorre, sendo que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

A Capacidade de Comunicação (CC), procura avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e linguagem utilizada, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom -16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

No parâmetro de avaliação Relacionamento Interpessoal (RI), procurar-se-á avaliar a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes e a sociabilidade, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores

Motivação e Interesse (MI) - neste parâmetro serão averiguados os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, em que:

Apresentando um nível Elevado - 20 valores;

Apresentando um nível Bom - 16 valores;

Apresentando um nível Suficiente - 12 valores;

Apresentando um nível Reduzido - 8 valores;

Apresentando um nível Insuficiente - 4 valores (...). Para avaliar estes fatores de apreciação, foram colocadas ao candidato quatro questões, as quais constam do processo de concurso.

Para registo dos resultados obtidos foi elaborada uma ficha individual do candidato, que se anexa à presente ata para dela fazer parte integrante.

E não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri _____

Os Vogais _____
