

ATA N.º 4

PROCEDIMENTO CONCURSAL A TERMO RESOLUTIVO CERTO (1 ANO) PARA RECRUTAMENTO DE TÉCNICO/A
SUPERIOR, NA ÁREA DO TURISMO E CULTURA
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Aos 11 dias do mês de maio de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Ana Margarida Perrolas de Oliveira, Chefe da Divisão de Cultura da Câmara Municipal da Figueira da Foz 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 Nuno Miguel Rodrigues do Pomar, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC ambos como vogais efetivos, para proceder à avaliação da aplicação do método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção, no âmbito do presente procedimento concursal, que teve lugar nos dias 24 e 27 de abril de 2020.

Tendo sido aberta a reunião pela presidente do júri, o júri do procedimento esclareceu que o método de seleção Entrevista Profissional de seleção, que estava inicialmente previsto para o dia 26 de março não foi realizado. Foi sido remetido um e-mail a todos os candidatos aprovados para este método de seleção, com o seguinte teor: *Ex.mo/ a Senhor/a, Tal como deliberado pelo júri do procedimento e publicitado no Edital de Admissão/Exclusão da fase de Avaliação Curricular, a Entrevista Profissional de Seleção ficou marcada para o próximo dia 26 de março, estando previsto que fosse presencial. No entanto, face aos últimos acontecimentos, e tendo em linha de conta, por um lado atual cenário da pandemia de COVID 19, mas por outro lado o n.º 2 do artigo 5º da Lei n.º 1-A/2020 de 19 de março: “2 - A prestação de provas públicas previstas em regimes gerais ou especiais pode ser realizada por videoconferência, desde que haja acordo entre o júri e o respetivo candidato e as condições técnicas para o efeito...”, questiona-se se da sua parte, tem disponibilidade e meios para realizar a prova por videoconferência. (necessita para tal ter um meio eletrónico com acesso à internet, (computador, telemóvel, tablet...)) Solicita-se uma resposta com a máxima urgência, a fim de garantir que estão asseguradas todas as condições para que a prova se realize através deste método à distância.”* Em resposta ao envio do e-mail transcrito, a após vários contactos telefónicos efetuados pelo serviço de expediente da CIM RC, de modo a serem auscultados os candidatos sobre a existência de condições técnicas para a realização da prova através de videoconferência; um candidato demonstrou a sua indisponibilidade para a realização do método de seleção, (não tendo alegado indisponibilidade técnica ou de meios). Assim, e considerando que todos/as os/as candidatos/as devem estar em igualdade de circunstâncias e que não lhes pode ser vedada a oportunidade de comparecer no método de seleção Entrevista de Profissional de Seleção, a primeira data foi anulada, tendo sido indicadas as datas de 24 e 27 de abril para a realização deste método de seleção. Uma vez mais, foram efetuados antecipadamente vários contactos com os/as candidatos/as, entre os dias 14 e 17 de abril, notificando para a realização do método de seleção, esclarecendo do modo de realização do método à distância, e tirando todas as dúvidas que foram sendo colocadas pelos/as candidatos/as. No dia da realização das Entrevistas este júri, os serviços de expediente, os recursos

humanos e os serviços de informática da CIM RC trabalharam em conjunto, assegurando-se que nenhum/a candidato/a fosse prejudicado por ter dificuldades de acesso, falta ou falha de meios. Todos/as candidatos/as foram contactados/as no dia da entrevista previamente ao acesso à videoconferência com o devido acompanhamento do técnico especialista de informática da CIM RC. Aos/Às candidatos/as que não atenderam o telefone, o pedido de videochamada ou os vários contactos telefónicos dos serviços de expediente foi entendido como não tendo comparecido à Entrevista Profissional de Seleção, após inúmeras tentativas infrutíferas de contacto e devidamente registadas.

À Entrevista Profissional de Seleção realizada por videoconferência compareceram os/as seguintes candidatos/as: Amélia Cristina Fonseca Nunes, Ana Filipa Pimentel Miranda da Franca, Ana Rita Capucho Mendes, André Filipe Mendes Silveiro, Bruno Alexandre Sampaio Lobo, Carlos Gustavo Santos Barreira, Cátia Filomena Barradas Domingues, Elsa Maria dos Santos Marinho, Inês Isabel Escolástico Alves Cardoso, Isabel Cristina Sá Gonçalves Valentim, Jorge Morais Torres, Maria João da Silva Antunes de Oliveira, Miriam Sofia Correia Fragoso da Rocha, Patrícia Alexandra de Almeida Ferreira, Pedro Emanuel Barreira Cebola, Rita Liliana Alves Gomes, Sandra Clara de Moura Mendes Freire, Sofia Filomena Garrido Lourenço Videira.

Os/as Candidatos/as Ana Catarina Freitas Ribeiro, Ana Rita da Cruz Gonçalves, Carla Sofia Crispim Couceiro da Silva, Cristiana Abreu Nunes, Helena Margarida Alves Pinto, João Daniel Martins Magalhães, João Pedro Vilas Boas Carvalho, Luiz Rodolfo Simões Alves e Marco Roberto dos Santos Correia não compareceram à Entrevista profissional de seleção, e os/as candidatos/as Andreia Remédios Correia Dias, Gonçalo Fernando Gonçalves de Melo Lopes, João Emanuel Mateus Mendes, Leonardo Manuel Correia Cascão, Maria do Carmo da Costa Gouveia, Pedro Filipe Roso Maia e Sílvia Marisa Damásio Silva declararam a sua desistência do presente procedimento concursal.

A classificação atribuída a candidato/a 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 no artigo 13º e no artigo 18º 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 (...)"



COMUNIDADE INTERMUNICIPAL
REGIÃO DE COIMBRA

Para aplicação do presente método de seleção foram colocadas a cada candidato/a as mesmas questões base, 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.

A Presidente do Júri _____

Os Vogais _____
