

ATA N.º 5

PROCEDIMENTO CONCURSAL  
PARA RECRUTAMENTO DE TÉCNICO/A SUPERIOR, POR TEMPO INDETERMINADO  
ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Aos trinta dias do mês de junho de dois mil e vinte, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, a fim de a fim de proceder à aplicação do método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção, no âmbito do presente procedimento concursal. ....

A reunião foi presidida pela 1ª vogal efetiva, 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), em substituição do Presidente do Júri, Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe da Divisão de Serviços de Produção dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra (SMTUC), que não pode estar presente na aplicação deste método de seleção. Estiveram também Nuno Miguel Rodrigues do Pomar, Chefe de Equipa Multidisciplinar da Estrutura de Apoio Técnico da CIM RC, e Luís Artur Leite Coelho Santos, Técnico Superior do Gabinete de Estudos e Projetos, dos SMTUC, ambos como vogais. .. À Entrevista Profissional de Seleção compareceram todos/as os candidatos/as convocados/as: Ana Filipa Pedro Freitas de Faria, Ana Margarida de Sousa Maranhão, Carla Irene Rodrigues dos Santos França Lopes, Joana Félix Pereira Dourado, Miguel Ângelo Martins Vicente e Sérgio José Carvalhais Caetano, cuja identidade foi comprovada através da exibição de documento válido com fotografia. ....

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: "... O método de seleção *Entrevista Profissional de Seleção (EPS)* será aplicada e classificada conforme previsto na al. a) do n.º 1 do artigo 6.º e n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria, e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; 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:  $EPS = (30\% \times EPAL) + (30\% \times EPAR) + (15\% \times CC) + (10\% \times RI) + (15\% \times MI)$ , 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 a 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 aos/às candidato/as quatro questões, as quais constam do processo de concurso. ....

Para registo dos resultados obtidos foi elaborada uma ficha individual dos/as candidato/as, que se anexam 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 Júri

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_