

**HOMOLOGADO**



at  
A  
#

24.06.2020  
a Bento

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (Comunicação e Jornalismo), EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA N.º 1**

Aos vinte e quatro dias do mês de junho de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de 10 de fevereiro de dois mil e vinte, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes os Senhores, Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Tomé Féteira Belo Soares, Chefe da Divisão de Protocolo e Comunicação, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues, Técnica Superior (Recursos Humanos), como vogal efetivo, e Dr. Filipe Daniel Rosa de Carvalho, Chefe da Divisão de Gestão e Programação do Convento São Francisco, como vogal suplente.

Considerando o estatuído nos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações:

**MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS**

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

**- PROVA DE CONHECIMENTOS:**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será efetuada individualmente e será constituída por uma prova teórica e uma prova prática, ambas valoradas de 0 a 20 valores (com valoração até às centésimas).



Reginaldo Bento  
Vereador com competências  
delegadas/subdelegadas

24-06-2020



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA  
Departamento de Recursos Humanos  
- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

**Prova Teórica:**

- Destinada a avaliar conhecimentos gerais (académicos e profissionais), será efetuada individualmente em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os temas e bibliografia abaixo discriminados:

**Tema 1 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:**

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Declaração de Retificação n.º37-A/2014, de 19 de agosto e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro e Lei 82/2019, de 02 de setembro.

**Tema 2 – Código do Procedimento Administrativo e Medidas de Modernização Administrativa:**

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;  
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, e 74/2017, de 21 de junho.

**Tema 3 – Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais:**

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 4/2002, de 6 de fevereiro e 9/2002, de 5 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, 7-A/2016, de 30 de março e 71/2018, de 31 de dezembro.

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro e pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, e 50/2018, de 16 de agosto.

**Tema 4 – Contratação Pública:**

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pelas Declarações de Retificação n.ºs 36-A/2017, de 30 de outubro, e 42/2017, de 30 de novembro, pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio e pelo Decreto Lei 170/2019, de 04 de dezembro e pela Resolução da Assembleia da República, n.º 16/2020, de 19 de março.

**Tema 5 – Modelo de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Coimbra:**

- Aviso n.º 11707/2019, publicado na II Série do Diário da República n.º 136, de 18 de julho de 2019, e disponível no site oficial desta Câmara Municipal ([www.cm-coimbra.pt](http://www.cm-coimbra.pt)).



*at*  
*H*  
*A*

**Tema 6 – Protecção de Dados:**

- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto

**Tema 7 – Comunicação e Jornalismo - Bibliografia:**

- Código Deontológico dos Jornalistas Portugueses, aprovado em 4 de maio de 1993;
- Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro - Lei de Imprensa;
- Estatutos da Entidade Reguladora para a Comunicação Social;
- TRAQUINA, Nelson, O poder do jornalismo;
- TRAQUINA, N., Jornalismo: Questões, Teorias e «Estórias»;
- WOLTON, Dominique, Pensar a Comunicação;
- WOLF, Mauro, Teorias da Comunicação;
- MCGUIRE, William, Attitudes and Attitude Change, em LINDZEY, Gardner e ARONSON, Elliot, The Handbook of Social Psychology, 1969;
- MESQUITA, Mário, O Quarto Equívoco;
- SAUSSURE, Ferdinand, Curso de Linguística Geral;
- ESTRELA, Edite e PINTO-CORREIA, J. David, Guia Essencial da Língua Portuguesa para a Comunicação Social;
- ECO, Umberto, Conceito de Texto;
- SOUSA, Jorge Pedro - Uma história crítica do fotojornalismo ocidental;
- SOUSA, José Pedro, As Notícias e os Seus Efeitos;
- FONTCUBERTA, Mar, A Notícia;
- CAMPONEZ, Carlos, Jornalismo de Proximidade – Rituais de comunicação na imprensa regional;
- BASTOS, Helder (2000), Jornalismo Electrónico: Internet e Reconfiguração de Práticas nas Redacções.

A prova teórica terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato em papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

**Prova Prática:**

- Destinada a avaliar conhecimentos práticos específicos, nomeadamente a capacidade de recurso à ferramenta “Adobe Premiere Pro 2019”, e consistirá na elaboração de uma vídeo-reportagem de um evento municipal, com duração mínima de 90 segundos e máxima de 120 segundos,



mediante um conjunto de imagens a fornecer no momento da realização da prova, altura em que será indicado o respetivo tema.

Para a realização da prova prática, os candidatos deverão munir-se dos meios informáticos próprios (hardware e software) necessários para o efeito.

A prova prática terá a duração de 30 minutos e versará sobre a seguinte **bibliografia**:

- Adobe Premiere Pro Classroom in a Book, de Maxim Jago, Adobe Press.

**Parâmetros a avaliar:**

1. Qualidade técnica → considerará a qualidade jornalística e comunicacional do trabalho, nomeadamente a presença de informação relevante, o seu enquadramento, bem como a eficácia da transmissão da mensagem pretendida.
2. Qualidade estética → considerará a qualidade visual do trabalho, nomeadamente a utilização de elementos gráficos.

**Níveis Classificativos:**

Os referidos parâmetros de avaliação serão pontuados individualmente através dos seguintes níveis classificativos, sendo a valoração final obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos que a seguir se indicam:

Nível Classificativo	Valoração final na Prova Prática
20 – Elevado	>16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	>12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

A Prova de Conhecimentos é composta por uma prova teórica e uma prova prática, ambas valoradas de 0 a 20 valores, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores numa das provas, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A classificação final da Prova de Conhecimentos corresponde à média aritmética simples dos valores obtidos em cada prova.

**- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:**

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer



CF  
\$

um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de:

• Elevado	20 Valores;
• Bom	16 Valores;
• Suficiente	12 Valores;
• Reduzido	08 Valores;
• Insuficiente	04 Valores.

#### **- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:**

A entrevista profissional de seleção 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.

#### **Parâmetros a avaliar:**

1. **Qualidade da experiência profissional** → considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente procedimento concursal e a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, valorizando experiência profissional em assessoria de comunicação e imprensa autárquica.
2. **Capacidade de comunicação** → procurará medir a corrente do pensamento manifestada através de linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio;
3. **Capacidade de relacionamento interpessoal** → apreciará a capacidade do candidato se relacionar com os seus colegas no posto de trabalho e com os seus superiores hierárquicos, bem como com as pessoas em geral;
4. **Motivações e interesses** → procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:





**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

Nível Classificativo	Valoração final na EPS
20 – Elevado	>16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	>12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

**VALORAÇÃO FINAL:**

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

Em que:

**VF** = Valoração Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**AP** = Avaliação Psicológica;

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS**

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 40%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.



### **- AVALIAÇÃO CURRICULAR:**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HL + FP + 3*EP + AVD}{06}$$

Sendo:

#### **HL = Habilitações Literárias:**

- ◆ Licenciatura 18 valores;
- ◆ Nível académico superior à licenciatura 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

#### **FP = Formação Profissional:**

- ◆ Cursos com duração  $\leq$  a 35 horas 0,5 valores;
- ◆ Cursos com duração  $>$  a 35 horas 1 valor;
- ◆ Cursos de pós-graduação 3 valores.

Neste parâmetro, apenas serão consideradas as iniciativas formativas obtidas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovadas, nomeadamente na área de assessoria de comunicação e imprensa autárquica.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

#### **EP = Experiência Profissional:**

- ◆  $<$  3 anos 04 valores;
- ◆  $\geq$  3 anos e  $<$  6 anos 08 valores;
- ◆  $\geq$  6 anos e  $<$  9 anos 12 valores;
- ◆  $\geq$  9 anos e  $<$  12 anos 16 valores;
- ◆  $\geq$  12 anos e  $<$  15 anos 18 valores;
- ◆  $\geq$  15 anos 20 valores;

Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções de assessoria de comunicação e imprensa autárquica, tendo em consideração que é a atividade inerente ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das funções, que se encontrem devidamente comprovadas.



**AVD = Avaliação de Desempenho**

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três biénios, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada ano na avaliação de desempenho será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$\Sigma$  da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores

3

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

**- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:**

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

COMPETÊNCIAS	NAS VERTENTES DE:
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Orientação para resultados;</li><li>▪ Inovação e qualidade.</li></ul>
Pessoais	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Trabalho de equipa e cooperação;</li><li>▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço.</li></ul>
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conhecimentos Especializados e Experiência.</li></ul>





O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 Competências
16 – Bom	Em 4 Competências
12 – Suficiente	Em 3 Competências
8 – Reduzido	Em 2 Competências
4 - Insuficiente	Em 0/1 Competência

#### **- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:**

A entrevista profissional de seleção será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido no item *Métodos de seleção – Critérios Gerais*, atrás descrito.

#### **- VALORAÇÃO FINAL:**

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

#### **- DISPOSIÇÕES GERAIS -**

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional.

  
Regina Bento  
Vereadora com competências  
delegadas/subdelegadas  
24.06.2020



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

Considerando a faculdade prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à entrevista profissional de seleção, prova prática e avaliação curricular, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter o processo à Ex.ma Senhora Vereadora, Dr.ª Regina Bento, com competências delegadas em matéria de recursos humanos, nos termos do Despacho n.º 52/Pr/2017, de 13 de novembro, publicitado através do Edital n.º 115/2017, para efeitos de aprovação dos métodos de seleção, bem como do sistema de classificação final definidos na presente ata, a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas onze horas, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 24 de junho de 2020

**O JÚRI,**

  
(Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Féteira Belo Soares)

  
(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)

  
(Dr. Filipe Daniel Rosa de Carvalho)



*CF*

*S. Bento*  
Verificadora e responsável  
delegada de habilitações  
*24.06.2020*

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
**- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM**  
**PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA**  
**CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**  
**(Comunicação e Jornalismo),**  
**EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS**  
**POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Nome: \_\_\_\_\_

**1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HL)**

Habilitações Literárias (HL):

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)**

Formação Profissional (FP):

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)**

Experiência Profissional (EP):

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AVD)**

Avaliação de Desempenho (AVD):

\_\_\_\_\_

Classificação \_\_\_\_\_ Valores

**CLASSIFICAÇÃO TOTAL:**

$$AC = \frac{HL + FP + 3 \cdot EP + AVD}{6}$$

AC = \_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_ Valores

**O JÚRI,**

*Carla Isabel Sommer Martha Féteira*  
(Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Féteira Belo Soares)

(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)

*Filipe Daniel Rosa de Carvalho*  
(Dr. Filipe Daniel Rosa de Carvalho)



CT  
#

*Handwritten signature and stamp*  
 Escrivão Público  
 Versador e um dos membros da  
 delegação/subdelegação

24.06.2020

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
 – Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
 PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
 CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR  
 (Comunicação e Jornalismo),  
 EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
 POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO**

<b>NOME:</b>					
<b>1. QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				
<b>2. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO</b>					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				
<b>3. CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL</b>					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				
<b>4. MOTIVAÇÃO E INTERESSES</b>					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				
<b>TOTAL (Média)</b>					<b>Valores</b>
<b>VALORAÇÃO FINAL:</b>					<b>NÍVEL CLASSIFICATIVO:</b>

**O JÚRI,**

(Dr.<sup>a</sup> Carlota Isabel Sommer Martha Fêreira Belo Soares)

(Dr.<sup>a</sup> Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)

(Dr. Filipe Daniel Rosa de Carvalho)



cat  
 ↓  
 ↓

*Homolog*  
 Resina Bento  
 Vereadora com competências delegadas/subdelegadas  
 24-06-2020

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
 – Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
 PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
 CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR  
 (Comunicação e Jornalismo),  
 EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
 POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE PROVA DE CONHECIMENTOS – Prova Prática**

NOME:

1. QUALIDADE TÉCNICA:					
	Valores	Presid. júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:    Valores</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

2. QUALIDADE ESTÉTICA:						
	Valores	Presid. júri	1.ª Vogal	2.ª Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:    Valores</b>	
Bom	16					
Suficiente	12					
Reduzido	08					
Insuficiente	04					
<b>TOTAL (Média)</b>					<b>Valores</b>	
<b>VALORAÇÃO FINAL:</b>						<b>NÍVEL CLASSIFICATIVO:</b>

**O JÚRI,**

(Dr.ª Carlota Isabel Sommer Martha Féteira Belo Soares)

(Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues)

(Dr. Filipe Daniel Rosa de Carvalho)