



12/2

## **Procedimento de seleção e recrutamento de 1 estagiário no âmbito do PEPAL ..... Ref A – Engenharia do Ambiente**

Aos nove dias do mês de dezembro de 2019 pelas 15h.30 m reuniu o júri do procedimento referenciado em epígrafe afim de realizar a entrevista individual e proceder à classificação dos candidatos admitidos Diogo Miguel Silva Avelar, Daniela Filipa Gonçalves Matos e Telma Sofia Teixeira Romeira.

Verifica-se que as candidatas, Daniela Filipa Gonçalves Matos e Telma Sofia Teixeira Romeira não compareceram à entrevista pelo que são excluídas do procedimento.

Assim e relativamente ao candidato **Diogo Miguel Silva Avelar** procedeu-se à entrevista e de imediato à classificação final nos seguintes termos.

### -----ENTREVISTA INDIVIDUAL:-----

-----A entrevista individual visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato.-----

-----Para que a avaliação seja o menos subjetiva possível, o júri decidiu utilizar os parâmetros e a grelha de classificação que adiante se indica, para permitir atingir os seguintes e principais objetivos:-----

-----tornar transparente o caminho a percorrer para a avaliação dos candidatos;---

-----uniformizar o esquema de avaliação entre todo o conjunto de entrevistados;

12  
Alho  
m

-avaliar o maior ou menor grau das capacidades e aptidões dos candidatos;-----

-----

-----determinar a capacidade de adequação dos candidatos à função;-----

-----

-----obter o posicionamento relativo e quantificado dos candidatos entre si;-----

-----

-----A grelha de classificação compreenderá um conjunto de fatores de parâmetros de avaliação, com as aceções em que são tomados, o seu escalonamento por níveis e, bem assim, as respetivas definições e valorização.-----

-----

-----Os parâmetros e sua definição são os seguintes:-----

-----

-----a) **Experiência profissional** – pretende avaliar o nível de preparação e adequação da experiência profissional do candidato para o exercício do posto de trabalho a preencher;-----

-----

-----b) **Registo de motivação e interesse profissional** – pretende avaliar a motivação do candidato e respetiva fundamentação, bem como o seu interesse face à resolução de problemas hipotéticos que lhe são apresentados.-----

-----c) **Capacidade de comunicação** – pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato.-----

-----

-----d) **Relacionamento interpessoal** - pretende avaliar a capacidade relacional dos candidatos, em particular para o trabalho em conjunto e a sua integração nos objetivos e ambiente da organização.-----

-----

ER

APB

M

-----O escalonamento por níveis, suas definições e respectiva valorização, constam do modelo I anexo à presente ata da qual faz parte integrante.-----

-----A classificação, numa escala de 0 a 20 valores, a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

Anexos

**Experiência Profissional**

<b>Nível</b>		<b>Valores</b>
<b>Elevado</b>	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	<b>18-20</b>
<b>BOM</b>	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	<b>14-17</b>

LK

AP  
M

<b>Suficiente</b>	Revela alguma variedade e profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	<b>10-13</b>
<b>Reduzido</b>	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para as funções a exercer, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.	<b>7-9</b>
<b>Insuficiente</b>	Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover	<b>4-6</b>

ck  
HFE  
m

### Registo de Motivação e Interesse Profissional

Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Quando revele grande motivação e fundamente e argumete com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	<b>18-20</b>
<b>Bom</b>	Quando revele grande motivação e fundamente e argumete com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	<b>14-17</b>
<b>Suficiente</b>	Quando revele alguma motivação e fundamente e argumete com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	<b>10-13</b>
<b>Reduzido</b>	Quando revele pouca motivação e interesse e perante as situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e	<b>7-9</b>

212  
Alto  
m

<b>Insuficiente</b>	fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	<b>4-6</b>
	Quando não revele qualquer motivação ou interesse e manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	

### Capacidade de Comunicação

<b>Nível</b>		<b>Valores</b>
<b>Elevado</b>	Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio através de linguagem de muito bom nível.	<b>18-20</b>
<b>Bom</b>		<b>14-17</b>

KJR  
 AB  
 ~

<b>Suficiente</b>	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	<b>10-13</b>
<b>Reduzido</b>	Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	<b>7-9</b>
<b>Insuficiente</b>	Revela deficiências de comunicação e/ou pouca capacidade de análise e de síntese.	<b>4-6</b>
	Sem capacidade de expressão verbal.	

**Relacionamento Interpessoal**

<b>Nível</b>		<b>Valores</b>
<b>Elevado</b>	À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento.	<b>18-20</b>
<b>Bom</b>	À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento.	<b>14-17</b>

<b>Suficiente</b>	À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento.	<b>10-13</b>
<b>Reduzido</b>	À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento.	<b>7-9</b>
<b>Insuficiente</b>	À questão apresentada não revelou capacidade de relacionamento	<b>4-6</b>

AR  
M.





## Entrevista Individual – Ficha Individual

Nome: Diogo Miguel Silva Avelar

Fatores em Apreciação	Deliberação			Nível	Valoração
	Presidente	Vogal	Vogal		
Experiência Profissional	11	11	11	Suficiente	11
Registo de motivação e interesse profissional	14	14	14	Bom	14
Capacidade de Comunicação	14	14	14	Bom	14
Relacionamento Interpessoal	14	14	14	Bom	14
<b>Classificação quantitativa: 13,25</b>					

**Resumo dos assuntos abordados:**

Foi abordada a sua experiência profissional e a qualificação da mesma, bem como uma descrição das suas expectativas para o sector, de uma forma global e das possibilidades de intervenção ao nível da autarquia.

Foi feito um resumo do ambiente e das necessidades de informação em contexto de trabalho.

**Classificação Final:  $CF = 0,40 \times 11,50 + 0,60 \times 13,25 + 2,00 = 14,55$ val**

O Presidente do Júri



O Vogal Efetivo



O Vogal Efetivo

