ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL

PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE DOIS TÉCNICOS SUPERIORES (M/F) PARA OS SERVIÇOS SUB-REGIONAIS DE BEJA E DE PORTALEGRE

Aos trinta dias do mês de março de dois mil e vinte, reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri designado para análise das candidaturas recebidas, no âmbito do procedimento para recrutamento por mobilidade na carreira e categoria de dois técnicos superiores (m/f), por despacho do Senhor Vice-Presidente, datado de vinte e seis de março de dois mil e vinte e um, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

Presidente: Pedro Luís Mendes Valadas dos Santos, Diretor do Serviço Sub-regional de Beja

1º Vogal Efetivo: José Fidalgo Rosa Gaspar, Chefe de Divisão do Serviço Sub-regional de Portalegre

2º Vogal Efetivo: Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas admitidas e a sua ponderação, bem como da grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, previstos no ponto 6 do aviso de recrutamento.

Conforme previsto no referido aviso, a seleção dos candidatos será efetuada com base em análise curricular e entrevista sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 na avaliação curricular serão selecionados para a realização da referida entrevista.

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1xHA + 1xFP + 1{,}5xEP + 0{,}5AD) /4$$

1.3 A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

1.4 **Habilitações Académicas (HA)**: será avaliada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento	20
Mestrado	18
Licenciatura	16

1.5. Formação Profissional (FP):

1.5.1. Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento, e em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

1.5.2. A pontuação final neste fator de avaliação resultará da seguinte fórmula:

FP = PG e/ou ER + AF

Em que:

FP = Formação Profissional

PG e/ou ER = Pós-graduação e/ou Especialização em áreas relevantes

AF = Ações de Formação

1.5.3. Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional apresentados pelo(a)s candidato(a)s serão pontuados da seguinte forma:

Duração (horas)	Pontuação
Sem formação	0,00
Pós-graduação ou especialização em áreas relevantes	8,00
Outras Ações de formação:	
Até 6h	0,10
Mais de 6h até 18h	0,50
Mais de 18h até 60h	0,75
Mais de 60h até 180h	1,00

1.5.4. Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional com duração superior a 180 horas serão considerados como "Especialização em áreas relevantes" desde que relacionadas com o perfil do posto de trabalho a prover.

1.5.5. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima.

1.5.6. Quando a menção for feita em dias, considerar-se-ão 6 horas/dia.

1.5.7. A pontuação decorrente das "outras ações de formação" não poderá ser superior a 12 valores e, em caso algum, a pontuação global do fator "formação profissional" poderá exceder 20 valores.

1.6. <u>Experiência profissional (EP):</u>

1.6.1. A determinação da experiencia profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Número de anos	Pontuação
Sem demonstração de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	5
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho <=3 anos	10
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 3 e 5 anos	15
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho >5 anos	20

1.7. <u>Avaliação do Desempenho (AD):</u>

1.7.1. Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativo concluídos, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Média da Avaliação	Pontuação
Média da avaliação igual ou inferior a 1,999	5
Média da avaliação entre 2 e 3,999	15
Média da avaliação igual ou superior a 4	20

1.7.2. No caso de se verificar que o(a) candidato(a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de "3", correspondente a um "Desempenho Adequado" por cada ciclo avaliativo.

2. <u>ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):</u>

2.1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador(es) e entrevistado(a).

2.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Capacidade de comunicação (A), Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B), Análise da Informação e Sentido crítico (C), Relacionamento Interpessoal (D) e Motivação e sentido de responsabilidade (E), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (A + B + C + D + E) / 5$$

2.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

2.4. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:

2.4.1. Capacidade de comunicação (A) – Capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias e respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.

2.4.2. Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B) – Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente através da utilização das novas tecnologias.

2.4.3. Análise da Informação e Sentido crítico (C) – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relacioná-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.

2.4.4. Relacionamento Interpessoal (D) – Capacidade para se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

2.4.5. Motivação e sentido de responsabilidade (E) – Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

2.5. Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho	Pontuação
Excelente	20
Muito Bom	16
Bom	14
Suficiente	10
Insuficiente	6

3. <u>CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):</u>

A classificação final será apurada da seguinte forma:

CF = 60% x AC + 40% x EPS

Em que:
CF= Classificação Final
AC= Avaliação Curricular
EPS= Entrevista Profissional de Seleção

4. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção, se a esta houver lugar, bem como os que obtenham, na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,500 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, sendo caso disso.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri

Assinado por : **Pedro Luís Mendes Valadas dos Santos**
Num. de Identificação: BI09043224
Data: 2021.03.31 10:56:45+01'00'

CHAVE MÓVEL

_____

(Presidente)

Assinado por : **JOSÉ FIDALGO ROSA GASPAR**
Num. de Identificação: BI048739790
Data: 2021.03.31 10:46:21+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

_____ _____

(1º Vogal Efetivo)

MARIA JOSÉ VIEIRA CARDOSO DOS SANTOS FERRÃO
Assinado de forma digital por MARIA JOSÉ VIEIRA CARDOSO DOS SANTOS FERRÃO
Dados: 2021.03.31 11:47:10 +01'00'

_____

(2º Vogal Efetivo)