

## ATA Nº 1

### DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL

#### PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE UM ASSISTENTE TÉCNICO PARA INTEGRAR A DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE FISCALIZAÇÃO

#### OFERTA DE EMPREGO Nº 202009/0851

Aos dezoito dias do mês de setembro 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, tendo em vista recrutar por mobilidade na categoria ou carreira um assistente técnico, por despacho do Senhor Presidente de dezoito de setembro constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: Carlos Alexandre de Brito Vitorino Braga, Chefe de Divisão da Direção de Serviços da Fiscalização
- 1º Vogal Efetivo: Manuel António Ferreira Pereira, Técnico Superior da Direção de Serviços da Fiscalização
- 2º Vogal Efetivo: Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Geral da CCDR Alentejo.

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
Escolaridade básica	14
12º ano	18
Superior ao 12º ano	20

#### 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 consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, e que sejam consideradas relevantes para o exercício das atividades que caracterizam o posto de trabalho, bem como outra formação que os candidatos apresentem.

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

$$FP = (6*(FE) + 4*(OF)) / 10$$

Em que:

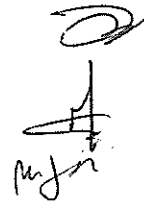
FP = Formação Profissional

FE – Formação Específica

OF – Outra 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
<b>Ações de Formação :</b>	
Até 6h	0,20
Mais de 6h até 12h	0,50
Mais de 12h até 18h	0,75
Superior a 18h	1,00



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

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

1.5.6. 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.

### 1.5. Experiência profissional (EP):

1.5.1. A determinação da experiência 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 as funções atribuídas à Unidade Orgânica nos normativos legais atualmente em vigor.

1.5.2. 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

### 1.6. Avaliação do Desempenho (AD):

1.6.1. Na avaliação deste item será considerada a avaliação de desempenho do último ciclo avaliativo concluído, 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	Pontuação
Avaliação igual ou inferior a 1,999	5
Avaliação entre 2 e 3,999	15
Avaliação igual ou superior a 4	20

1.6.2. Tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-B/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no caso de se verificar que o(a) candidato(a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondente a um “Desempenho Adequado”.

### ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):

1.3. A entrevista profissional de seleção 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).

1.4. Relativamente à entrevista profissional de seleção (EPS) o Júri deliberou considerar os seguintes itens:

- 1.4.1. 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.
- 1.4.2. 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.
- 1.4.3. 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.
- 1.4.4. 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.
- 1.4.5. 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.

1.5. Cada item será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho	Pontuação
Excelente	20
Muito Bom	16
Bom	12
Suficiente	8
Insuficiente	4

1.6. O Júri deliberou que este parâmetro de seleção será aferido de acordo com a fórmula  $EPS = (A+B+C+D+E) / 5$ .

## 2. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

2.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 70\% \times AC + 30\% \times EPS$$

Em que:

CF= Classificação Final

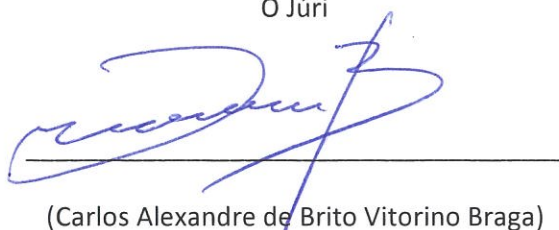
AC= Avaliação Curricular

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

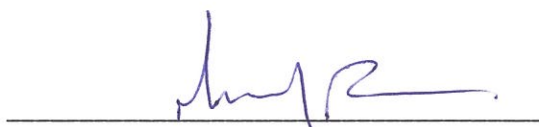
3. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção, se a esta houver lugar, bem como os que obtenham, na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,500 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte,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

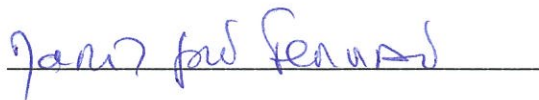
O Júri



(Carlos Alexandre de Brito Vitorino Braga)



( Manuel António Ferreira Pereira )



(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)