

Handwritten signature

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA OU INTERCARREIRAS DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA INTEGRAR A DIREÇÃO DE SERVIÇOS DO AMBIENTE

OFERTA DE EMPREGO 202009/0854

Aos dezoito dias do mês de setembro de 2020, pelas 10 horas, reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri designado para análise das candidaturas recebidas no âmbito da Oferta de Emprego n.º 202009/0854 publicitada na Bolsa de Emprego Público (BEP) no dia 21 de setembro de 2020 e que se encontra igualmente publicitada na página eletrónica da CCDR Alentejo, tendo em vista recrutar por mobilidade na categoria ou intercarreiras um(a) técnico(a) superior, por despacho do Senhor Presidente de 18 de setembro de 2020, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: Maria José Delmas Santana, Diretora de Serviços do Ambiente;
- 1º Vogal efetivo: Cristina Torres Martins, Chefe de Divisão de Avaliação Ambiental;
- 2º Vogal efetivo: Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Apoio Geral.

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação das candidaturas 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 5 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 que obtenham pontuação igual ou superior a 9,5 valores na análise curricular serão contactados 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 sejam consideradas relevantes para o exercício das atividades que caracterizam o posto de trabalho.
- 1.5.2. A pontuação final neste fator de avaliação resultará da seguinte fórmula:

$$FP = PG \text{ e/ou } ER + AF$$
 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 nas áreas das funções a desempenhar constantes do Aviso 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".
- 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 ações de formação não poderá ser superior a 12 valores e, em caso algum a pontuação deste fator poderá exceder 20 valores.

1.6. Experiência profissional (EP):

- 1.6.1. A determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho.
- 1.6.2. 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

1.7. Avaliação do Desempenho (AD):

- 1.7.1. 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

- 1.7.2. 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".

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):

- 2.1. 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).
- 2.2. Relativamente à entrevista profissional de seleção (EPS), o Júri deliberou considerar os seguintes itens:
- 2.2.1. 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.
- 2.2.2. 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.

- 2.2.3. 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.
- 2.2.4. 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.
- 2.2.5. 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.

2.3. 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

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

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

3.1. 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

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 pelos membros do Júri presentes:

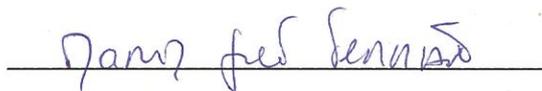
O Júri



(Maria José Delmas Santana)



(Cristina Maria Torres Martins)



(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)