

ATA N.º 1

PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA OU INTERCARREIRAS DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA INTEGRAR O SERVIÇO SUB-REGIONAL DO LITORAL

OFERTA DE EMPREGO 202009/0858

Aos dezoito dias do mês de setembro de 2020, pelas 17 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 202009/0858 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: Paulo José Conceição Beliche, Chefe de Divisão do Serviço Sub-regional do Litoral;
- 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 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 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:

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



- 1.5.7. 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.

Handwritten signature
18.6.6

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

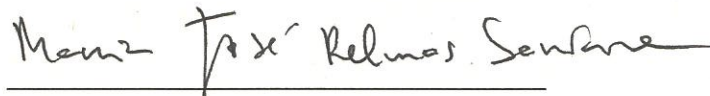
- 1.7.2. Tendo em conta o disposto no n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-B/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no caso de se verificar que o(a) candidato(a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, será atribuído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

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):

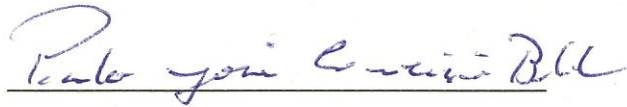
- 2.1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador(es) e entrevistado(a).
- 2.2. Relativamente à entrevista profissional de seleção (EPS), 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

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:

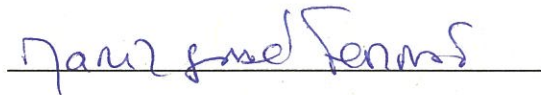
O Júri



(Maria José Delmas Santana)



(Paulo José Conceição Beliche)



(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)