

**PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE SETE TÉCNICOS SUPERIORES PARA INTEGRAR O SECRETARIADO TÉCNICO DO PROGRAMA OPERACIONAL REGIONAL – ALENTEJO 2020**

**OFERTA DE EMPREGO N.º 202010/0030**

**ATA N.º 1**

Aos vinte e nove dias do mês de setembro de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, 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 e intercarrreiras sete técnicos superiores para integrar o Secretariado Técnico do Programa Operacional Regional – ALENTEJO 2020, nomeado por despacho do Senhor Presidente de um de outubro de 2020 constituído nesta data pelos seguintes membros:

- Presidente: Filipe José Guerreiro Palma, Vogal Executivo do Programa Operacional- Alentejo 2020;
- 1º Vogal efetivo: Cláudia Manuel Coelho, Coordenadora do Gabinete de Apoio à Comissão Diretiva do Programa Operacional Regional do Alentejo;
- 2º Vogal Efetivo: Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Administração 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 selecionados 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 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      |
| <b>Outras Ações de formação:</b>                    |           |
| 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:

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

**1.7. Avaliação do Desempenho (AD):**

1.7.1. Na avaliação deste fator será considerada a avaliação de desempenho do último ciclo avaliativo concluído, sendo a pontuação atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

| Avaliação de Desempenho             | Pontuação |
|-------------------------------------|-----------|
| Avaliação igual ou inferior a 1,999 | 5         |
| Avaliação entre 2 a 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:

| <b>Desempenho</b> | <b>Pontuação</b> |
|-------------------|------------------|
| 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

(Filipe José Guerreiro Palma)

(Cláudia Manuel Coelho)

(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)