

Handwritten signature

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (M/F), DO MAPA DE PESSOAL DA COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

Aos 27 dias do mês de outubro, às 9h30, reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri do concurso para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira de Técnico Superior, para integrar a Direção de Serviços do Ambiente, nomeado por despacho do Senhor Presidente de 15 de outubro de 2020, constituído nesta data pelos seguintes membros:

- Presidente: Maria José Delmas Santana, Diretora de Serviços de Ambiente;
- 1º Vogal efetivo: Cristina Maria 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 densificação dos critérios de seleção, bem como a elaboração da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, previstos no ponto 13 do aviso de recrutamento.

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 resultará 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
Licenciatura na área preferencial do perfil	16
Licenciaturas em outras áreas	10
Mestrado na área preferencial do perfil	18
Mestrados em outras áreas	12
Doutoramento na área preferencial do perfil	20
Doutoramento em outras áreas	14

[Handwritten signature]

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 as funções atribuídas à Unidade Orgânica nos normativos legais atualmente em vigor.

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

$$FP = F + CI$$

Em que:

FP = Formação Profissional

F = Formação Profissional na área funcional do posto de trabalho a prover

CI = Conhecimentos de informática

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

1.5.3.1. Formação Profissional na área funcional do posto de trabalho a prover (F):

Duração (horas)	Pontuação
Sem formação	0,00
Pós-graduação ou especialização em áreas relevantes	8,00 *
Outras Ações de formação (por ação):	
Até 6h	0,20
Mais de 6h até 18h	0,50
Mais de 18h até 60h	1
Mais de 60h até 180h	2

* 4 pontos por ação, sendo 8 o valor máximo do parâmetro

1.5.4. A formação e aperfeiçoamento profissional com duração superior a 180 horas serão considerados como "Especialização em áreas relevantes" desde que relacionadas com as funções atribuídas à Unidade Orgânica nos normativos legais atualmente em vigor.

1.5.5. Quando a duração das ações de formação for efetuada em dias, considerar-se-ão 6 horas/dia.



- 1.5.6. A pontuação decorrente da componente “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. Experiência profissional (EP):

- 1.6.1 A valoração da experiência profissional será efetuada tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho a concurso, considerando-se relevantes as relacionadas com as atribuições da Unidade Orgânica nos normativos legais atualmente em vigor.
- 1.6.2 A avaliação deste item será efetuada 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 <=2 anos	10
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 2 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. A avaliação deste item será a média das avaliações de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos (2015/2016 e 2017/2018), sendo a pontuação 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

A ausência de menção **quantitativa** na avaliação de desempenho será avaliada mediante os seguintes parâmetros:

- Inadequado – 2 pontos
- Adequado - 3 pontos
- Relevante – 4 pontos
- Excelente – 5 pontos

- 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 “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, 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. Relacionamento Interpessoal (C) – 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.

2.2.4. Motivação e sentido de responsabilidade (D) – 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	14
Suficiente	12
Insuficiente	8

2.4. A valoração da Entrevista Profissional de Seleção será efetuada de acordo com a fórmula $EPS = (A+B+C+D) / 4$.

3. PROVA DE CONHECIMENTOS:

3.1. A prova de conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que:

3.1.1. Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

3.1.2. Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular como método de seleção, no formulário da candidatura.

3.2. A Prova de conhecimentos (PC) será escrita, com consulta, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 60 minutos, e visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.

O Júri aprovou a Prova de Conhecimentos a efetuar pelos candidatos.

4. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

4.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 70\% \times PC + 30\% \times EPS \text{ ou } CF = 70\% \times AC + 30\% \times EPS$$

Em que:

CF= Classificação Final

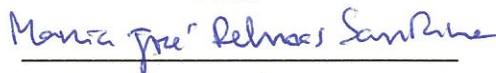
AC= Avaliação Curricular

PC= Prova de Conhecimentos

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

5. 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.

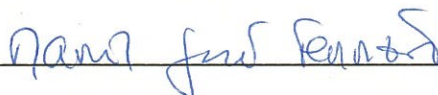
O Júri



(Maria José Delmas Santana)



(Cristina Maria Torres Martins)



(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)

