

**PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE UM TÉCNICO SUPERIOR PARA  
ÁREA DO ARQUIVO E GESTÃO DOCUMENTAL DA CCDR ALENTEJO**

**ATA Nº 1**

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

Aos doze dias do mês de julho de dois mil e vinte e um reuniu o Júri designado para análise das candidaturas recebidas tendo em vista recrutar, com recurso a mobilidade na categoria, um técnico superior (m/f) na área do arquivo e gestão documental, por despacho do Senhor Vice-Presidente datado de oito de julho, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: José Manuel Figueira Antunes, Diretor de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira da CCDR Alentejo;
- 1º Vogal Efetivo: Rosa Antónia Canelas Mendes Banha, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral da CCDR Alentejo;
- 2º Vogal Efetivo: Jorge Manuel Santos do Rosário Escabelado, Chefe de Divisão de Sistemas e Tecnologias da Informação e Comunicação 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 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 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 |
|---|-----------|
| Doutoramento na área definida no perfil de recrutamento | 20        |
| Mestrado na área definida no perfil de recrutamento     | 18        |
| Licenciatura na área definida no perfil de recrutamento | 16        |
| Doutoramento noutra área de formação                    | 15        |
| Mestrado noutra área de formação                        | 13        |
| Licenciatura noutra área de formação                    | 10        |

**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 a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento, e em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

- 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 |
|---|-----------|
| <b>Sem formação profissional na área definida no perfil de recrutamento</b>       | 0,00      |
| <b>Pós-graduação ou especialização na área definida no perfil de recrutamento</b> | 8,00      |
| <b>Outras Ações de formação na área definida no perfil de recrutamento:</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 relacionados com a área definida no perfil de recrutamento serão considerados como “Especialização”.

- 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, serão consideradas 6 horas/dia.

- 1.5.7. A pontuação do item “Outras ações de formação na área definida no perfil de recrutamento” resultará do somatório das valorações atribuídas a cada ação devidamente comprovada, tendo como limite 12 valores.
- 1.5.8. A pontuação global do fator “Formação Profissional” não poderá exceder, em caso algum, 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, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

| <b>Número de anos</b>   | <b>Pontuação</b> |
|---|------------------|
| 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 média aritmética da avaliação de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativo concluídos, 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:

| <b>Média da Avaliação</b>                    | <b>Pontuação</b> |
|--|------------------|
| Média da avaliação igual ou inferior a 1,999 | 5                |
| Média da avaliação entre 2 e 3,999           | 15               |
| Média da avaliação igual ou superior a 4     | 20               |

- 1.7.2. No caso de se verificar que o(a) candidato(a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondente a um “Desempenho Adequado” por cada ciclo avaliativo.

## **2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):**

- 2.1. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Capacidade de comunicação (A), Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B), Análise da Informação e Sentido crítico (C), Relacionamento Interpessoal (D) e Motivação e sentido de responsabilidade (E), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (A + B + C + D + E) / 5$$

2.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

2.4. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:

2.4.1. 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.

2.4.2. 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.

2.4.3. 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.

2.4.4. 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.

2.4.5. 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.

2.5. Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

| Desempenho   | Pontuação |
|--------------|-----------|
| Elevado      | 20        |
| Bom          | 16        |
| Suficiente   | 12        |
| Reduzido     | 8         |
| Insuficiente | 4         |

### **3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):**

3.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 60\% \times AC + 40\% \times EPS$$

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 por todos os membros do Júri.

O Júri

---

(José Manuel Figueira Antunes)

---

(Rosa Antónia Canelas Mendes Banha )

---

(Jorge Manuel Santos do Rosário Escabelado)