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

Definição de critérios de seleção, ponderações e classificação final

Aos seis de dezembro de dois mil e vinte e um, 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 o Serviço Sub-regional do Litoral nomeado por despacho do Senhor Presidente de vinte e quatro de novembro de dois mil e vinte e um, constituído nesta data pelos seguintes membros:

· 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 na Divisão de Recursos Humanos e Administração 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.

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. <u>AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)</u>

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, tendo em conta se esta é na área definida no perfil de recrutamento, de acordo com a seguinte matriz:

Habilitação / Pontuação		Sem Mestrado / Doutoramento	Mestrado		Doutoramento	
			Na área	Fora da área	Na área	Fora da área
Licenciatura	Na área	16	18	17	20	18
	Fora da área	10	14	12	16	14

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, 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 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:

Formação Profissional	**Pontuação**
Sem formação profissional na área definida no perfil de recrutamento	0,00
Pós-graduação ou especialização na área definida no perfil de recrutamento	8,00
Outras Ações de formação na área definida no perfil de recrutamento:	
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 experiencia 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.

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 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:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
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 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. PROVA DE CONHECIMENTOS:

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

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

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

3.3. 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, e que se constitui como anexo a esta ata.

4. **CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):**

4.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

CF = 70% x PC + 30% x EPS

Ou

CF= 70% AC + 30% 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.

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

MARIA JOSÉ DELMAS SANTANA

Assinado de forma digital por MARIA JOSÉ DELMAS SANTANA
Dados: 2021.12.07 11:09:03 Z

(Maria José Delmas Santana)

PAULO JOSÉ CONCEIÇÃO BELICHE

Assinado de forma digital por PAULO JOSÉ CONCEIÇÃO BELICHE
Dados: 2021.12.07 09:49:13 Z

(Paulo José Conceição Beliche)

MARIA JOSÉ VIEIRA CARDOSO DOS SANTOS FERRÃO

Assinado de forma digital por MARIA JOSÉ VIEIRA CARDOSO DOS SANTOS FERRÃO
Dados: 2021.12.06 17:53:24 Z

(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)