

**PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE UM TÉCNICO SUPERIOR (M/F) PARA A DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO E GESTÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA DA CCDR ALENTEJO**

**ATA Nº 1**

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

Aos dez dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri designado para análise das candidaturas recebidas tendo em vista recrutar, com recurso a mobilidade na categoria, um técnico superior (m/f) para integrar a Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira, por despacho do Senhor Vice-Presidente datado de nove de março, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: José Manuel Figueira Antunes, Diretor de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira;
- 1.ª Vogal Efetiva: Clara Maria Branco Bracons, Chefe da Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental;
- 2.ª Vogal Efetiva: Catarina Alexandra Ribeiro dos Santos, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral;

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.

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, tomando em consideração se a mesma se enquadra na área preferencial de contabilidade ou finanças, conforme previsto no ponto 2.2 do Aviso de abertura, de acordo com a seguinte matriz de classificação:

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, 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 <2 anos	8
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 2 e 5 anos	16
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

---

(Presidente)

---

(1º Vogal Efetivo)

---

(2º Vogal Efetivo)