

Procedimento para recrutamento por mobilidade de um Técnico Superior para integrar o Centro Qualifica AP da CCDR Alentejo

Ata n.º 1

Definição de critérios de seleção, ponderações e classificação final

Aos dois dias do mês de maio de dois mil e vinte e dois, na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDR Alentejo), reuniu o Júri designado para análise das candidaturas recebidas tendo em vista recrutar, com recurso a mobilidade, um técnico superior (m/f) para integrar o Centro Qualifica AP da CCDR Alentejo, por despacho do Senhor Vice-Presidente datado de vinte e cinco 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: Sílvia Isabel Vicente Saraiva, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral;
- 2.ª Vogal Efetiva: Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão, 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, previstos no ponto 5 do aviso de recrutamento.

Conforme previsto no referido aviso, a seleção do(a)s candidato(a)s será efetuada com base em análise curricular e entrevista sendo que apenas aos/às candidato(a)s 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	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, frequentadas nos últimos 10 anos, 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:

$$FP = PG \text{ e/ou } ER + AF$$

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) 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 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.

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
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho <=3 anos	5
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 3 e 5 anos	10
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho >5 anos	15
MAJORAÇÃO:	
Exercício de funções relevantes em duas ou mais vertentes definidas no Aviso	5

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. Quando o(a) candidato(a) se encontre integrado em carreira cuja escala de avaliação seja diferente da prevista da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, será estabelecida a necessária correspondência com a escala identificada no ponto anterior, para efeitos de aplicação este fator de avaliação.

1.7.3. 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:

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

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 o(a)s candidato(a)s 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 Presidente

1.ª Vogal

2.ª Vogal
