

PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE UM (1) ASSISTENTE TÉCNICO PARA INTEGRAR O SECRETARIADO TÉCNICO DO PROGRAMA OPERACIONAL REGIONAL ALENTEJO 2020

Ata n.º 1

Definição de critérios de seleção, ponderações e classificação final

Aos vinte e sete dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas, reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri designado para análise das candidaturas recebidas tendo em vista recrutar por mobilidade na categoria um Assistente Técnico para integrar o Secretariado Técnico do Programa Operacional Regional – ALENTEJO 2020, nomeado por despacho do Senhor Presidente de dezassete de junho de dois mil e vinte e dois constituído nesta data pelos seguintes membros:

- Presidente: Filipe José Guerreiro Palma, Vogal Executivo do Programa Operacional- Alentejo 2020;
- 1º Vogal efetivo: Cláudia Manuel Coelho, Coordenadora do Gabinete de Apoio à Comissão Diretiva do Programa Operacional Regional do Alentejo;
- 1º Vogal Suplente: Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral, que substitui a 2º vogal efetiva, que se encontra em gozo de período de férias.

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:

$$AC = (0,5xHA + 1,5xFP + 1,5xEP + 0,5AD) / 4$$

- 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
Escolaridade superior ao 12.º ano	20
Escolaridade igual ao 12.º ano	18
Escolaridade inferior ao 12.º ano	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, 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 do somatório das pontuações individuais de cada ação de formação comprovada e que seja considerada relevante para o exercício das funções, de acordo com a tabela que a seguir se apresenta:

Formação Profissional	Pontuação
Sem formação profissional na área definida no perfil de recrutamento	0,00
Ações de formação na área definida no perfil de recrutamento:	
Até 6h	0,50
Mais de 6h até 12h	0,75
Mais de 12h até 18h	1,00
Mais de 18h	1,50

1.5.3. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima.

1.5.4. Quando a menção for feita em dias, serão consideradas 6 horas/dia.

1.5.5. 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
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	12
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 3 e 5 anos	14
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho >5 anos	16

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:

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

- 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 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

(Filipe José Guerreiro Palma)

(Cláudia Manuel Coelho)

(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)