

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO/A SUPERIOR, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO E GESTÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA (ÁREA FINANCEIRA).**

**ATA N.º 1**

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

Aos 24 dias do mês de novembro, pelas 11 horas, reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri designado para condução do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico/a Superior, do mapa de pessoal da CCDR Alentejo, Júri este designado por despacho do Vice-Presidente, Dr. Aníbal Reis Costa, datado de 15 de novembro, e constituído nesta data pelos seguintes membros:

**Presidente de Júri:** José Manuel Figueira Antunes, Diretor de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira;

**1.º Vogal:** David Emanuel Ramos Rosa, Técnico Superior na Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental;

**2.º Vogal:** 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, no presente recrutamento, para a seleção dos candidatos é utilizado apenas um método de seleção obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante o candidato se inclua, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Será ainda utilizado como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,50 serão selecionados para a sua realização.

O Júri passou assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido as seguintes regras de aplicação para os métodos de seleção.

## **1 PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):**

A Prova de Conhecimentos (PC), será aplicada aos candidatos que:

- a) Não sejam titulares da categoria de Técnico Superior;
- b) Sejam titulares da categoria de Técnico Superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;  
ou
- c) Sejam titulares da categoria de Técnico Superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular como método de seleção no formulário da candidatura.

**1.1** A Prova de conhecimentos, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função objeto do presente procedimento de recrutamento, bem como, avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

**1.2** A Prova de conhecimentos será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, com consulta, efetuada em suporte de papel, de realização individual, com perguntas diretas e de desenvolvimento, tendo a duração de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância.

**1.3** Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

## **2 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):**

**2.1** A Avaliação Curricular, será aplicada a candidatos que estejam a desempenhar ou já tenham desempenhado pelo prazo mínimo de um ano atividades idênticas ou similares às do posto de trabalho posto a concurso e que não tenham expressamente afastado a avaliação curricular como método de seleção no formulário da candidatura.

**2.2** A Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, designadamente quanto aos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD).

**2.3** A classificação a atribuir a este método de seleção resultará da ponderação dos parâmetros referidos no ponto anterior, por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 1 + FP \times 1 + EP \times 1,5 + AD \times 0,5) / 4$$

**2.4** A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas

**2.5 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	Com Mestrado		Com 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

## 2.6 Formação Profissional (FP):

**2.6.1** 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, realizadas nos últimos 5 anos, 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.

**2.6.2** A pontuação final neste fator de avaliação resultará da seguinte fórmula:

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

Em que:

FP = Formação Profissional

PG = Pós-graduação

ER = Especialização em áreas relevantes

AF = Ações de Formação

**2.6.3** Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional apresentados pelo(a)s candidato(a)s serão valorados 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

- 2.6.4** 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”.
- 2.6.5** Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima.
- 2.6.6** Quando a menção for feita em dias, serão consideradas 6 horas/dia.
- 2.6.7** 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.
- 2.6.8** A pontuação global do fator “Formação Profissional” não poderá exceder, em caso algum, 20 valores.

## 2.7 Experiência profissional (EP):

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:

Número de anos	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 <=2 anos	10
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 2 e 5 anos	15
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho >5 anos	20

## 2.8 Avaliação do Desempenho (AD):

- 2.8.1** 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:

Média	Pontuação
Avaliação igual ou inferior a 1,999	5
Avaliação entre 2 e 3,999	15
Avaliação igual ou superior a 4	20

- 2.8.2** 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.

### **3 ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):**

- 3.1** A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa avaliar de forma objetiva e sistemática, experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador(es) e entrevistado(a).
- 3.2** 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:

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

- 3.3** A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores.
- 3.4** Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:
- 3.4.1** 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;
- 3.4.2** 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;
- 3.4.3** 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;
- 3.4.4** 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;

**3.4.5** 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.

**3.5** Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

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

#### **4** CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

**4.1** A classificação final será expressa até às centésimas, e será apurada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, em função do método de seleção obrigatório aplicado a cada candidato:

$$CF = (PC \times 70 \%) + (EAC \times 30 \%) \text{ ou } CF = (AC \times 70 \%) + (EAC \times 30 \%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

**4.2** Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista a igualdade de valorações, atender-se -á à maior valoração no fator «Experiência Profissional».

**5** Serão excluído(a)s o(a)s candidato(a)s que obtenham na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,50 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, sendo caso disso.

**6** Serão igualmente excluído(a)s o(a)s candidato(a)s que não compareçam, quando convocados para aplicação dos métodos de seleção, e que não apresentem fundamentação legalmente admissível nos termos previstos para o regime de faltas aplicável aos trabalhadores em funções públicas.

- 7 De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o(a)s candidato(a)s excluído(a)s serão notificado(a)s para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os candidatos admitidos notificados da decisão de admissão no mesmo prazo.
- 8 O(a)s candidato(a)s admitidos(a)s em cada método de seleção são convocado(a)s para a realização do método seguinte através de correio eletrónico como previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
- 9 O exercício do direito de participação dos interessados deverá ser efetuado através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível em <http://www.ccdr-a.gov.pt>.

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)

---

(1.º Vogal)

---

(2.º Vogal)