

Procedimento para recrutamento por mobilidade de um Técnico Superior para integrar o Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Alentejo

Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, pelas catorze horas, reuniu através da plataforma ZOOM, o Júri designado para análise das candidaturas recebidas tendo em vista recrutar por mobilidade um(a) técnico(a) superior para integrar o Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Alentejo, nomeado por despacho do Senhor Vice-Presidente de dezassete de novembro de dois mil e vinte e dois, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: Joaquim Roberto Pereira Grilo, Coordenador do Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Alentejo
- 1.º Vogal Efetivo: Carlos António Ferreira de Almeida, Técnico Superior do Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Alentejo
- 2.ª Vogal Efetiva: Sílvia Isabel Vicente Saraiva, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral.

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação das candidaturas 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 6. 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 classificados na análise curricular com uma valoração acima de 9,5 valores serão selecionados para a realização de 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 Sociologia, Economia, Geografia ou na área do Planeamento e Desenvolvimento Regional, conforme previsto no ponto 3. 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, frequentadas nos últimos 10 anos, 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 valoração da FP resulta, em primeiro lugar, da atribuição de 14 ou 8 valores de acordo com a titularidade, ou não, de pós-graduação pelo(a) candidato(a) a que se somará a pontuação definida na tabela de valoração abaixo, em função do número total acumulado de horas de FP realizada pelo(a) candidato(a), não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores.

| Formação Profissional | Pontuação |
|---|-----------|
| Sem pós-graduação ou especialização na área definida no perfil de recrutamento | 8,00 |
| Pós-graduação ou especialização na área definida no perfil de recrutamento | 14,00 |
| Formação profissional na área, definida no perfil de recrutamento, a somar à pontuação anterior | |
| Até 6h | 1,00 |
| Mais de 6h até 18h | 2,00 |
| Mais de 18h até 60h | 3,00 |
| Mais de 60h até 120h | 4,00 |
| Mais de 120h até 180h | 5,00 |
| Mais de 180h | 6,00 |

1.5.3. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação correspondente a “até 6h”.

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

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 | 10 |
| N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho <=2 anos | 13 |
| 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:

| 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:

2.1. A Entrevista 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:

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

- 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:

$$CF = 60\% \times AC + 40\% \times E$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

E= Entrevista

3.2. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista, 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 toos os membros do Júri:

O Presidente

1.º Vogal

2.ª Vogal