

RECRUTAMENTO DE DOIS (2) TÉCNICOS SUPERIORES (M/F) POR MOBILIDADE NA CATEGORIA PARA EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE FISCALIZAÇÃO DA CCDR ALENTEJO

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Aos vinte dias do mês de abril de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri designado para análise das candidaturas no âmbito do procedimento para recrutamento, com recurso a mobilidade na categoria, de dois Técnicos Superiores (m/f), para integrar a Direção de Serviços de Fiscalização da CCDR Alentejo, nomeado por despacho do Senhor Vice Presidente, Dr. Aníbal Reis Costa, datado de 12 de abril, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

Presidente de Júri: Patrícia Carla Marques Gomes da Silva, Diretora de Serviços de Fiscalização;

1.º Vogal Efetivo: Paulo José Conceição Beliche, Chefe de Divisão do Serviço Sub-Regional do Litoral;

2.ª Vogal Efetiva: Catarina Alexandra Ribeiro dos Santos, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral.

A reunião decorreu com recurso a meios telemáticos e 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 Avaliação Curricular e Entrevista sendo que apenas o(a)s candidato(a)s com pontuação igual ou superior a 9,5 no primeiro método de seleção, 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 fórmula, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas:

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

1.2.1 Habilitações Académicas (HA): será avaliada a titularidade de habilitação académica, tendo em conta se esta é na área preferencial 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	14	17	16	20	18
	Fora da área	12	16	14	18	15

1.2.2 Formação Profissional (FP): 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.

1.2.2.1 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

1.2.2.2 Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional apresentados pelo(a)s candidato(a)s serão pontuados da seguinte forma:

Duração (horas)	Pontuação
Sem formação	0,00
Pós-graduação ou especialização em áreas relevantes	5,00
Outras ações de formação no âmbito da área de desenvolvimento regional:	
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

- 1.2.2.3** Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional com duração superior a 180 horas serão considerados como “Especialização em áreas relevantes” desde que relacionadas com a área de fiscalização.
- 1.2.2.4** Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima (0,10 pontos).
- 1.2.2.5** Quando a menção for feita em dias, considerar-se-ão 6 horas/dia.
- 1.2.2.6** A pontuação decorrente das “outras ações de formação na área preferencial definida no perfil de recrutamento” resultará do somatório das valorações atribuídas a cada ação devidamente comprovada, não poderá ser superior a 12 valores e, em caso algum, a pontuação global do fator “formação profissional” poderá exceder 20 valores.

- 1.2.3** 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 e 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

- 1.2.4** Avaliação do Desempenho (AD): Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos 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 1,999 e 3,999	15
Avaliação igual ou superior a 4	20

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 DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

2.1. 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 entrevistadores e entrevistado(a).

2.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos seguintes parâmetros, aplicando a fórmula, sendo a pontuação final expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

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

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

A = Capacidade de Comunicação

B = Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional

C = Análise da Informação e Sentido Crítico

D = Relacionamento Interpessoal

E = Motivação e Sentido de Responsabilidade

2.3. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:

2.3.1 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.

2.3.2 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.

2.3.3 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.

2.3.4 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.

2.3.5 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.

2.4. Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

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

3. **CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):**

3.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = (70 \% \times AC) + (30 \% \times EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

3.2. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista de Avaliação de Competências, 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 9,5 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)

(1.º Vogal)

(2.º Vogal)