

## PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE UM TÉCNICO SUPERIOR (M/F) PARA O SERVIÇO SUB REGIONAL DE PORTALEGRE DA CCDR ALENTEJO, I.P.

### ATA Nº 1

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

Aos seis dias do mês de novembro de 2023, pelas 10 horas, reuniu através de videoconferência, o Júri designado para análise das candidaturas recebidas tendo em vista recrutar por mobilidade um(a) técnico(a) superior para integrar os Serviços Sub-regionais de Portalegre, nomeado por despacho do Senhor Vice-Presidente de 27 de outubro de 2023, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: Paulo Balola Bochechas, Chefe de Divisão dos Serviços Sub-regionais de Portalegre
- 1.ª Vogal Efetivo: António José Ribeiro Realinho, Técnico Superior dos Serviços Sub-regionais de Portalegre
- 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 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 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 o(a)s candidato(a)s classificado(a)s na análise curricular com uma valoração acima de 9,5 valores serão selecionado(a)s 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 do ambiente, arquitetura, conservação da natureza, ordenamento do território ou urbanismo, conforme previsto no ponto 3.1. 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, 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 0 ou 5 valores de acordo com a titularidade, ou não, de especialização ou 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	0,00
Pós-graduação ou especialização na área definida no perfil de recrutamento	5,00
Formação profissional na área, definida no perfil de recrutamento, a somar à pontuação anterior	
Até 30h	2,00
Mais de 30h até 60h	4,00
Mais de 60h até 90h	6,00
Mais de 90h até 120h	9,00

Mais de 120h até 150h	12,00
Mais de 150h	15,00

1.5.3. 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”.

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

1.5.5. 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	6,00
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho <=2 anos	12,00
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 2 e 5 anos	14,00
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho >5 anos	16,00
Majorações a aplicar:	
Experiência entre 2 e 5 anos no exercício de funções públicas em pelo menos 2 dos fatores caracterizadores do posto de trabalho	2,00
Experiência de mais de 5 anos no exercício de funções públicas em pelo menos 2 dos fatores caracterizadores do posto de trabalho	4,00

### 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	5,00
Média da avaliação entre 2 e 3,999	15,00
Média da avaliação igual ou superior a 4	20,00

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 (E):

- 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:

<b>Desempenho</b>	<b>Pontuação</b>
Elevado	20,00
Bom	16,00
Suficiente	12,00
Reduzido	8,00
Insuficiente	4,00

### **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(a)s o(a)s candidato(a)s 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 todos os membros do Júri:

O Júri

---

(Paulo Jorge Balola Bochechas)

---

(António José Ribeiro Realinho)

---

(Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão)