

## **Procedimento destinado à mobilidade, na categoria ou intercarreiras, de um/a técnico/a superior, a afetar à Unidade de Desenvolvimento Rural e Licenciamentos**

### **Ata n.º1**

Aos vinte e dois dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu-se, na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P., Quinta da Malagueira, em Évora, o Júri designado por despacho do Senhor Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P., Dr. Aníbal Sousa Reis Coelho da Costa, de 10/07/2024, para assegurar a tramitação do procedimento destinado à mobilidade, na categoria ou intercarreiras, de um/a técnico/a superior, a afetar à Unidade de Desenvolvimento Rural e Licenciamentos, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

**Presidente:** Eng.º Paulo António Paulino Barbosa, Diretor de Unidade de Desenvolvimento Rural e Licenciamentos;

**1.º Vogal Efetivo:** Doutor Miguel Ângelo da Silva Pereira, Chefe de Divisão da Reserva Agrícola Nacional, Recursos e Infraestruturas, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

**2.º Vogal Efetivo:** Dr. Élio Emanuel de Jesus Santos, Técnico Superior.

A reunião teve por objetivo a definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de classificação final.

#### **I. Definição dos métodos de seleção**

Deliberou o júri que a seleção dos/as candidatos/as será efetuada com base em Avaliação Curricular e Entrevista Profissional, sendo que apenas os candidatos com classificação igual ou superior a 9,50 valores na Avaliação Curricular serão selecionados para a realização da entrevista.

#### **II. Fixação dos parâmetros e critérios de avaliação dos métodos de seleção**

Uma vez definidos os métodos de seleção, procedeu o Júri à fixação dos respetivos parâmetros e critérios de avaliação, estabelecendo o seguinte:

##### **1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

1.1. A avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2. A classificação a atribuir neste método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EXP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (2xHA + 0,5xFP + 0,5xEXP + 1xAD) /4$$

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

1.4. **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	Licenciatura		Mestrado		Doutoramento	
	Nas áreas preferenciais	Fora das áreas preferenciais	Nas áreas preferenciais	Fora das áreas preferenciais	Nas áreas preferenciais	Fora das áreas preferenciais
<b>Pontuação</b>	16	10	18	12	20	14

1.5. **Formação Profissional (FP):**

1.5.1. Na avaliação deste fator, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos 5 anos, bem como as pós-graduações, independentemente da data de conclusão, devidamente comprovadas e relacionadas com as exigências e as competências inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho, identificado no aviso do procedimento, em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

1.5.2. A valoração será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em função do número total de horas de formação profissional realizada, conforme a tabela de valoração abaixo:

Formação profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho	Pontuação
Sem formação profissional	0,00
Até 20 horas de formação profissional	4,00
Mais de 20 e até 50 horas de formação profissional	10,00
Mais de 50 e até 100 horas de formação profissional	12,00
Mais de 100 e até 140 horas de formação profissional	14,00
Mais de 140 e até 180 horas de formação profissional	16,00
Mais de 180 e até 220 horas de formação profissional	18,00
Mais de 220 horas de formação profissional	20,00

1.5.3. Para efeitos de pontuação, um dia de formação corresponde a 6 horas, salvo indicação distinta constante no documento comprovativo da ação de formação ou aperfeiçoamento profissional.

1.5.4. Quando o documento comprovativo nada refira sobre a duração da ação de formação ou aperfeiçoamento profissional, será considerada a duração de 3 horas.

1.6. **Experiência profissional (EXP):**

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 identificado 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:

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Pontuação</b>
Sem exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	5
Até 3 anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	10
Mais de 3 e até 5 anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	15
Mais de 5 anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	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 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:

<b>Avaliação de Desempenho</b>	<b>Pontuação</b>
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 4,000	20

1.7.2. Na eventualidade de se verificar que o/a candidato/a não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, designadamente quando não reúna os requisitos mínimos de duração da relação jurídica de emprego público e correspondente tempo de serviço efetivo, ou quando o processo de avaliação do desempenho não se encontre concluído, será atribuído o valor positivo de “3,000”, correspondente a “Desempenho Adequado”, em cada ciclo não avaliado.

## 2. **ENTREVISTA PROFISSIONAL (EP):**

2.1. A Entrevista Profissional 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:

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

2.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

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
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

2.6. Com vista a uma maior uniformidade e equidade na aplicação da Entrevista Profissional, procedeu o Júri à elaboração do guião de entrevista, com as questões a colocar aos/às candidatos/as.

### III. Definição do sistema de classificação final (CF)

Mais deliberou o Júri que a classificação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da aplicação da fórmula:

$$CF= 70\% AC + 30\% EP$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EP= Entrevista Profissional

São excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a um método de seleção para o qual sejam convocados/as.

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 pelos membros do Júri.

O Júri

---

---

---