

Procedimento de Recrutamento por mobilidade na categoria de um/a Técnico/a Superior para o exercício de funções na Unidade da Cultura

Ata n.º 1

Aos sete dias do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, reuniu-se por vídeo conferência, o Júri designado por despacho do Senhor Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, Dr. Aníbal Reis Costa, de 15 de julho de 2024, para análise da tramitação do procedimento destinado ao recrutamento por mobilidade um/a técnico/a superior para integrar a Unidade da Cultura, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: Luis Manuel Mendes Orvalho, Diretor de Serviços da Unidade da Cultura;
- 1.ª Vogal Efetivo: Artur Ricardo Moniz Loureiro Alves, Chefe de Divisão de Salvaguarda, Projetos e Obras, da Unidade de Cultura;
- 2.ª Vogal Efetiva: Paula Alexandra da Silva Gomes dos S. Romão, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos e Formação.

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/as candidatos/as será efetuada com base em análise curricular e entrevista, sendo que apenas os/as candidatos/as classificados/as na análise curricular com uma valoração acima de 9,5 valores serão selecionados/as 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 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 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 centésimas.

1.4. Habilitações Académicas (HA): será avaliada a titularidade de habilitação académica, tomando em consideração se é na área definida no perfil de recrutamento de acordo com a seguinte matriz de classificação:

Habilitação	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Pontuação	16	18	20

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 5 anos, bem como as pós-graduações, independentemente da data de conclusão, 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, da 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 na área do conteúdo funcional do posto de trabalho	Pontuação
Sem formação profissional	0,00
Até 20 horas de formação profissional	2,00
Mais de 20 e até 40 horas de formação profissional	4,00
Mais de 40 e até 60 horas de formação profissional	6,00
Mais de 60 e até 80 horas de formação profissional	8,00
Mais de 80 e até 100 horas de formação profissional	10,00
Mais de 100 e até 120 horas de formação profissional	12,00
Mais de 120 e até 140 horas de formação profissional	14,00
Mais de 140 e até 160 horas de formação profissional	16,00
Mais de 160 e até 180 horas de formação profissional	18,00
Mais de 180 horas de formação profissional	20,00

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

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	5
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho <=3 anos	10
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 3 e 5 anos	15
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 (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 e entrevistado.

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/as os/as candidatos/as 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 9,5 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 Presidente

1.º Vogal

2.ª Vogal

(Luis Orvalho)

(Artur Alves)

(Paula Romão)