

PROCEDIMENTO PARA RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE UM ASSISTENTE TÉCNICO (M/F) PARA A COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO, I.P.

ATA Nº 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PONDERAÇÕES E CLASSIFICAÇÃO FINAL

Aos 14 dias do mês de abril de 2025 reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri designado para análise das candidaturas recebidas, no âmbito do procedimento para recrutamento por mobilidade na carreira e categoria de assistente técnico (m/f) por despacho do Senhor Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P., Dr. Aníbal Sousa Reis Coelho da Costa, datado de 31 de março de 2025, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

Presidente: Maria da Nazaré Pereira Lança, Chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos de Agricultura e Desenvolvimento Rural

1ª Vogal efetiva: Gertrudes Maria Cartaxo do Castelo Gonçalves, Chefe de Divisão de Apoio Jurídico e à Administração Local

2ª Vogal efetiva: Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão, Técnica Superior na Divisão de Recursos Humanos e Formação.

A reunião 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, previstos no ponto 5 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 com pontuação igual ou superior a 9,5 na avaliação curricular 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 dos candidatos 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:

$$AC = (1xHA + 1xFP + 2xEP + 1AD) / 5$$

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

2. Habilitações Académicas (HA): será avaliada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:

Habilitação	Pontuação
Escolaridade superior ao 12.º ano	20
Escolaridade igual ao 12.º ano	18
Escolaridade inferior ao 12.º ano	14

3. Formação Profissional (FP):

3.1. 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, devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento, em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

3.2. A valoração da FP resulta do somatório da pontuação definida na tabela de valoração abaixo, em função do número total acumulado de horas de FP realizada pelo candidato, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores.

Formação Profissional	Pontuação
Sem formação	10,00
Até 30h	14,00
Mais de 30h até 60h	16,00
Mais de 60h até 90h	18,00
Mais de 90h	20,00

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

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

3.5. A pontuação global do fator “Formação Profissional” não poderá exceder, em caso algum, 20 valores.

4. **Experiência profissional (EP):**

- 4.1. 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.
- 4.2. 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 <=3 anos	12
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 3 e 5 anos	14
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho >entre 5 e 10 anos	18
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho > 10 anos	20

5. **Avaliação do Desempenho (AD):**

5.1. Na avaliação deste item será considerada a 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, em função da média aritmética simples das expressões quantitativas obtidas nestes ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Avaliação	Pontuação
Média da avaliação dos 2 últimos ciclos avaliativos igual ou inferior a 1,999	5
Média da avaliação dos 2 últimos ciclos avaliativos entre 2 e 3,999	15
Média da avaliação dos 2 últimos ciclos avaliativos igual ou superior a 4	20

5.2. No caso de se verificar que o candidato 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.

6. **ENTREVISTA (E):**

6.1. 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.

6.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Tolerância à pressão e Contrariedades (A); Conhecimentos e Experiência (B); Iniciativa e Autonomia (C); Relacionamento Interpessoal (D) e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (E), por aplicação da seguinte fórmula:

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

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

6.4. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes itens:

6.4.1. Tolerância à Pressão e Contrariedades (A)- Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional; perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional, conseguindo gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.

6.4.2. Conhecimentos e Experiência (B) – Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade, preocupa-se em alargar os conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

6.4.3. Iniciativa e Autonomia (C) – Capacidade de atuar de modo proactivo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido de resolução de problemas, concretizando de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas, toma iniciativa no sentido de resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

6.4.4. Relacionamento Interpessoal (D) – Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

6.4.5. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (E) – Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável, compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.

6.4.6. Cada item será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho na Entrevista	Pontuação
Excelente	20
Muito Bom	16
Bom	12
Suficiente	8
Insuficiente	4

6.4.7. Este parâmetro de seleção será aferido de acordo com a fórmula $E = (A+B+C+D+E) / 5$.

7. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

7.1. 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

Mais deliberou o Júri que, em conformidade com o Ponto 5 do Aviso de recrutamento, serão excluídos os candidatos que obtenham na avaliação curricular uma pontuação inferior a 9,500 valores, bem como os que, tendo sido convocados, não compareçam à Entrevista, e ainda os que tenham obtido uma classificação final inferior a 9,500 valores.

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)

(1ª Vogal Efetiva)

(2ª Vogal Efetiva)