

Procedimento destinado à mobilidade, na categoria ou intercarreiras, de um/a técnico/a superior, a afetar aos Serviços Sub-regionais do Alto Alentejo – Ponte de Sor

Ata n.º 1

Aos nove dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu-se, através de videoconferência, 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 06/08/2024, para assegurar a tramitação do procedimento destinado à mobilidade, na categoria ou intercarreiras, de um/a técnico/a superior, a afetar aos Serviços Sub-regionais do Alto Alentejo – Ponte de Sor, constituído, nesta data, pelos seus membros efetivos:

Presidente: Dr. Paulo Jorge Balola Bochechas, Chefe de Divisão dos Serviços Sub-regionais do Alto Alentejo;

1.º Vogal Efetivo: Eng.º José Minas da Gama Pinheiro, Técnico Superior, 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 pontuação igual ou superior a 9,50 valores na Avaliação Curricular serão selecionados para a realização da referida 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:

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

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
Pontuação	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 10 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:

Experiência Profissional	Pontuação
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:

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 4,000	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:

Desempenho	Pontuação
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:

$$CF= 60\% AC + 40\% EP$$

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
