

ACTA N.º 1

Aos cinco dias do mês de agosto de dois mil e vinte cinco reuniu na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, o júri do procedimento concursal para a regularização de vínculos precários de trabalhadores que prestam serviço na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, IP, com vista ao provimento de um posto de trabalho na Divisão de Apoio Jurídico, na categoria/carreira de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado do mapa de pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, designado por deliberação de 05/06/2025, do Conselho Diretivo e constituído por:

Presidente: Elisabete Maria Viegas Frutuoso, Diretora de Unidade de Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local da CCDR Centro;

Vogais Efetivos: - Maria Adelaide Machado da Silva Loio, Diretora da Unidade de Organização, Gestão de Recursos Humanos e Formação da CCDR Centro e Ana Isilda Ferreira Esteves Perdigoto, Técnica Superior da Unidade de Organização, Gestão de Recursos Humanos e Formação da CCDR Centro.

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação a atribuir a cada um dos métodos de seleção a utilizar no procedimento, bem como a definição da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos a utilizar.

Nos termos do disposto no art.º 6.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, o júri deliberou adotar como método de seleção a Avaliação Curricular, podendo ainda realizar uma entrevista de avaliação de competências caso existam mais opositores ao procedimento para o mesmo posto de trabalho.

Foram definidos os seguintes critérios e regras para os dois métodos de seleção:

AValiação Curricular (AC):

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional no exercício das funções caraterizadoras do(s) posto(s) de trabalho e a avaliação do desempenho.

A classificação a atribuir, no tocante a este método de seleção resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1 \times HA + 1 \times FP + 1,5 \times EP + 0,5 \times AD) / 4$$

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

Habilitações Académicas (HA):

Onde se pondera a titularidade de habilitação académica exigida ou equiparada. Será utilizada a seguinte tabela:

<i>Habilitação</i>	<i>Pontuação</i>
<i>Mestrado /Doutoramento</i>	<i>20</i>
<i>Licenciatura</i>	<i>18</i>

Formação Profissional (FP):

Para o cálculo da pontuação a atribuir neste item, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas.

No caso de **não** haver ações de formação e aperfeiçoamento profissional, serão atribuídos 8 valores. Assim todos os concorrentes começam com este valor (8 valores) como o mínimo.

Constatando-se a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, nos termos sobreditos, por cada ação são consideradas, as seguintes pontuações a acrescentar aos 8 valores:

<i>Duração (horas)</i>	<i>Ponderação</i>
<i>Até 6</i>	<i>0,10</i>
<i>Mais de 6 até 12</i>	<i>0,25</i>
<i>Mais de 12 até 18</i>	<i>0,50</i>

<i>Mais de 18 até 30</i>	<i>0,75</i>
<i>Superior a 30</i>	<i>1,00</i>

Em caso algum a pontuação deste fator poderá exceder 20 valores.

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

Quando a menção for feita em dias considerar-se-ão 6 horas/dia.

Experiência profissional (EP):

A determinação da experiência profissional no exercício das funções caraterizadoras do(s) posto(s) de trabalho a concurso será feita tendo em conta o número de anos de exercício dessas funções.

A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores.

<i>Número de anos</i>	<i>Pontuação</i>
<i>Sem experiência</i>	<i>0</i>
<i>Até 5 anos</i>	<i>16</i>
<i>Mais de 5 anos</i>	<i>20</i>

Avaliação do Desempenho (AD):

Na avaliação deste item será ponderada a média dos últimos 2 ciclos avaliativos, tendo o júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores.

A valoração a observar será a seguinte

<i>Média</i>	<i>Pontuação</i>
<i>Média dos últimos 2 ciclos avaliativos igual ou inferior a 2,5</i>	<i>8</i>
<i>Média dos últimos 2 ciclos avaliativos entre 2,5 e 4</i>	<i>16</i>
<i>Média dos últimos 2 ciclos avaliativos superior a 4</i>	<i>20</i>

Não havendo avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões não imputáveis ao trabalhador será atribuída a pontuação de 16 pontos, em cumprimento do disposto no art. 20.º n.º 2 alínea c) da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Relativamente à entrevista profissional de seleção (EAC) o júri deliberou considerar os seguintes itens: Comunicação, Análise crítica e resolução de problemas e Orientação para o serviço público.

Em que:

Comunicação (A) – Capacidade de transmitir a informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptação da forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada;

Análise crítica e resolução de problemas (B) – Capacidade de recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, de estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, de antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e de recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;

Orientação para o serviço público (C) – Capacidade de atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Cada item será valorado de acordo com o seguinte:

Desempenho	Ponderação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

Neste método de avaliação, a classificação a atribuir a cada parâmetro resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A ordenação final será apurada tendo em conta os resultados obtidos pelos candidatos na avaliação curricular.

Caso seja efetuada entrevista profissional de seleção será utilizada a seguinte fórmula:

$$CF = 70\% \times AC + 30\% \times EAC$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como os que obtenham, em qualquer deles, 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 achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri:

Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo