

ATA DE REUNIÃO

Designação da Reunião:

1ª Reunião de Júri

Local:

Instalações da CCDR LVT

Data e hora:

15-12-2021

16:00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	José da Conceição Reis	Diretor de Serviços da DSF	CCDR-LVT
✓	Ana Azinheiro	Chefe de Divisão da DARH	CCDR-LVT
✓	Francisco Barrenho	Coordenador Técnico	CCDR -LVT

Ordem de trabalhos:

Pontos	Assuntos
OT1	Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção.
OT2	Grelha classificativa.
OT3	Sistema de valoração final.

Documentos de base:

--

Aos 15 dias do mês de dezembro de 2021, pelas 16 horas, reuniu, na sede da CCDR LVT, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, designado por despacho da Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT), datado de 6 de dezembro de 2021; júri constituído por José da Conceição Reis, Diretor de Serviços da DSF da CCDR LVT, que preside e pelos vogais, Ana Cristina de Matos Azinheiro Inácio, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) da CCDR LVT, 1.ª vogal efetiva, e Francisco José Bento Barrenho, Coordenador Técnico da Seção de Pessoal, 2.ª vogal efetivo. A presente reunião teve como objeto proceder à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

No presente recrutamento, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, o júri deliberou, por unanimidade, que serão aplicados, nos termos do artigo 36.º do Anexo à LTFP, os métodos de seleção

obrigatórios – prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e, como método complementar, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (PC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

$$CF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

em que:

CF= Classificação Final

PC= Prova de Conhecimentos

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

AC= Avaliação Curricular

Mais se estabeleceu, quanto a critérios de ordenação preferencial, que em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Caso subsista igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

1. Método de Seleção – Prova de Conhecimentos (PC)

1. A prova de conhecimentos é aplicável aos candidatos que:

- a) Não sejam titulares da categoria de Assistente Técnico;
- b) Sejam titulares da categoria de Assistente Técnico e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- c) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura.

2. O júri deliberou que a Prova de Conhecimentos assume uma ponderação de 60% e terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, com consulta, efetuada em suporte de papel, de realização individual, com escolha múltipla e com perguntas diretas e de desenvolvimento, tendo a duração de 45 minutos, com 15 minutos de tolerância. A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as temáticas a seguir referenciadas, que terão como suporte os diplomas legais seguintes, sempre na sua última redação:

1- Conhecimentos Gerais:

-
- a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho;
 - b) Código do Procedimento Administrativo – DL n.º 4/2015, de 7 de Janeiro;
 - c) Lei de Acesso aos documentos da administração – Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto;

2- Conhecimentos específicos:

- a) Orgânica da CCDR LVT – Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio e Decreto-Lei 24/2015, de 6 de fevereiro;
- b) Portaria n.º 528/2007, de 30 de Abril;
- c) Despacho n.º 12 166/2007, de 11 de junho

II. Método de Seleção e Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 60% e será aplicável aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de Assistente Técnico e tenham, por último, estado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

O júri deliberou que na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho, comportando os parâmetros abaixo indicados e vertidos na ficha anexo 1, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 15\% HA + 55\% EP + 15\% FP + 15\% AD$$

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD=Avaliação de Desempenho

1. Habilitação Académica – será ponderada a titularidade detida pelo candidato;

No parâmetro **Habilitação Académica**, os critérios e respetiva pontuação são os seguintes:

Habilitação	Pontuação
12.º ano	10 valores
Licenciatura	15 valores
Mestrado	20 valores

2. **Experiência Profissional** – será valorizada a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, em função do maior ou menor contacto orgânico – funcional com as referidas áreas.

Só será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o que se encontre devidamente comprovado e detalhado.

No parâmetro **Experiência Profissional**, os critérios e respetiva pontuação são os seguintes:

Experiência Profissional	Pontuação
Relacionado com o lugar, até 2 anos	10 valores
Relacionado com o lugar, entre 3 e 5 anos	15 valores
Relacionada com o lugar, 5 ou mais anos	20 valores

3. **Formação Profissional** – apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

No parâmetro **Formação Profissional**, os critérios e respetiva pontuação são os seguintes:

Formação Profissional	Pontuação
Sem Formação	8 valores
Frequência de ações de formação até 30 horas	10 valores
Frequência de ações de formação entre 30 horas e 50 horas	15 valores
Frequência de ações de formação por período superior a 50 horas	20 valores

4. **Avaliação de Desempenho** – será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

	Notação	Pontuação*
Avaliação de desempenho 2019-2020		

***Tabela de pontuação da avaliação de desempenho:** de 0 a 2,99 corresponde a 9 valores, de 3 a 3,99 corresponde a uma valoração de 16 valores, de 4 a 5 corresponde a uma valoração de 20 valores.

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

classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

III. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá uma ponderação de 40%

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) de carácter público visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Foi aprovada a ficha de entrevista que constitui o anexo 2 da presente ata.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

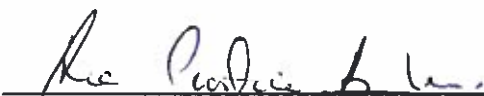
Mais se deliberou que, cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião.

O júri:



(Presidente de júri)



A 1.ª Vogal efetiva

Sauerho

O 2º Vogal efetivo

Anexo 1 à ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Assistente Técnico, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para exercício de funções na Direção de Serviços de Fiscalização (DSF).

AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome	
------	--

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\mathbf{AC = 15\% HA + 55\% EP + 15\% FP + 15\% AD}$$

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD=Avaliação de Desempenho

A valoração mínima para passar à fase de entrevista é a obtenção de 9,5 valores

Habilitação	Valoração	Pontuação
12.º ano	10 valores	
Licenciatura	15 valores	
Mestrado	20 valores	

Experiência Profissional	Pontuação
Relacionado com o lugar, até 2 anos	10 valores
Relacionado com o lugar, entre 3 e 5 anos	15 valores
Relacionada com o lugar, 5 ou mais anos	20 valores

Formação Profissional	Valoração	Pontuação
Sem Formação	8 Valores	
Frequência de ações de formação até 30 horas	10 Valores	
Frequência de ações de formação entre 30 horas e 50 horas	15 Valores	
Frequência de ações de formação por período superior a 50 horas	20 Valores	

	Notação	Pontuação*
Avaliação de desempenho 2019-2020		

*Tabela de pontuação da avaliação de desempenho: de 0 a 2,99 corresponde a 9 valores, de 3 a 3,99 corresponde a uma valoração de 16 valores, de 4 a 5 corresponde a uma valoração de 20 valores.

Resultado Global da Ponderação Curricular:

AC=

Nota final AC

O júri:

(Presidente de júri)

O 1.ª Vogal efetiva

O 2.ª Vogal efetivo

Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 Assistente Técnico, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para exercício de funções na Direção de Serviços de Fiscalização (DSF).

FICHA DE ENTREVISTA

Nome	
------	--

A entrevista profissional visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

1. Conhecimento da Organização

Questões	<i>Insuficiente</i> (4 valores)	<i>Reduzido</i> (8valores)	<i>Suficiente</i> (12 valores)	<i>Bom</i> (16 valores)	<i>Elevado</i> (20 valores)
Já ouviu falar da CCDR LVT? Em que contexto?					
Sabe em que domínios a CCDR LVT exerce as suas competências?					

Média	
--------------	--

2. Experiência Profissional

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>
Da sua experiência profissional alguma vez trabalhou em funções de apoio administrativo e secretariado? Descreva em que medida a sua experiência profissional pode constituir uma mais-valia para a CCDR LVT.					
Média					

3. Motivação profissional

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>
O que o/a motiva nas funções propostas no Aviso?					
Que mais-valia julga poder alcançar com a mudança?					
A localização do Serviço e os horários poderão ser um problema?					
Média					

4. Capacidade de Organização e Planeamento

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>

O que mais valoriza na responsabilidade perante o Serviço?					
Quando tem várias tarefas a executar como define prioridades?					
Média					

5. Capacidade de Comunicação

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>
O que faria se fosse confrontado telefonicamente com um reclamante exaltado e ofensivo?					
Média					

A capacidade de Expressão e Comunicação será avaliada durante a realização da entrevista, reflectindo-se nas classificações atribuídas a cada factor.

O júri:

(Presidente de júri)

O 1.ª Vogal efetiva

Ana Cristina Almeida

O 2ª Vogal efetivo

Francisco

Data:

