

ATA DE REUNIÃO

Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Técnico de Informática, Grau 2, nível 1, para a DDRI

BEP OE202204/0662

Designação da Reunião: **1ª Reunião de Júri**

Local:
Reunião via Zoom

Data e hora:
03-05-2022 11:00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Nuno Novas	Chefe de Divisão da DDRI	CCDR-LVT
✓	Ana Paula Esteves	Especialista de Informática da DDRI	CCDR-LVT
✓	Ana Azinheiro	Chefe de Divisão da DARH	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: IT n.º I06577-202204-DSCGAF/DARH

Aos 03 dias do mês de maio de 2022, pelas 11.00 horas, reuniu, através da plataforma Zoom, o júri do procedimento de recrutamento por mobilidade em epígrafe, designado por despacho da Senhora Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT), datado de 18.04.2022; júri constituído por Nuno Filipe Lopes Casas Novas, Chefe de Divisão da DDRI, que preside e pelas vogais, Ana Paula Oliveira Silva Esteves, 1.ª vogal efetiva, Especialista de Informática da DDRI e Ana Cristina Azinheiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão da DARH da CCDR LVT.

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 por mobilidade, o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (ficha anexo 1);
- Entrevista (ficha anexo 2).

O júri deliberou ainda que a classificação final (CF), que resultará da aplicação dos métodos constantes das alíneas a) e b) (Avaliação curricular e Entrevista), será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

CF= Classificação Final

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 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, na sua atual redação. Caso subsista igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

Consideram-se aptos a ocupar o posto de trabalho os candidatos que obtenham a classificação final igual ou superior a 10 valores.

Anexos: 2 Fichas

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

O Presidente de Júri

A 1.ª Vogal efetiva



A 2.ª Vogal efetiva



Anexo 1 à ata n.º 1

**Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Técnico de Informática, Grau 2, nível 1,
para a DDRI**

BEP OE202204/0662

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:

$$AC = 30\% HA + 25\% EP + 30\% FP + 15\% AD$$

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
Curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III em áreas de informática	10 valores	
Licenciatura	15 valores	
Licenciatura em áreas de informática	17 valores	
Mestrado ou superior, em áreas de informática	20 valores	

Experiência Profissional	Valoração	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 – relacionada com o lugar	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 200 horas	15 Valores	
Frequência de ações de formação por período superior a 200 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.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é considerado seguinte valor positivo de pontuação: 10 valores.

Resultado Global da Ponderação Curricular:

Nota final AC

O júri:

O Presidente de júri

A 1.ª Vogal efetiva



A 2ª Vogal efetiva



Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

**Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Técnico de Informática, Grau 2, nível 1,
para a DDRI**

BEP OE202204/0662

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

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
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 (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
Descreva em que medida a sua experiência profissional pode constituir uma mais-valia para a CCDR LVT.					

Descreva os 3 principais projetos em que participou nos últimos 10 anos					
Quais os fatores críticos a considerar no suporte informático?					
Quais as áreas de informática onde gosta/ menos gosta de exercer funções? Porquê?					
Média					

3. Motivação profissional

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
Qual a motivação para a mudança de organismo?					
Quais as expetativas relativamente à CCDR?					
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 (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (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 (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
O que faria se fosse confrontado telefonicamente com um utilizador exaltado e ofensivo?					
Média					

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

Nota Final da Entrevista:

O júri:

O Presidente de júri



A 1.ª Vogal efetiva



A 2ª Vogal efetiva

Data:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'nh.' with a period at the end.