

## ATA DE REUNIÃO

### Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Técnico Superior (arqueologia) para a Unidade de Cultura – Divisão do Património Cultural

Designação da Reunião: 1ª Reunião de Júri

Local:  
Sede da CCDR LVT, IP

Data e hora:  
07-10-2024 14:30

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Rui Santos	Vice-Presidente do CD	CCDR LVT, IP
✓	António Batarda Fernandes	Chefe de Divisão da DPC	CCDR LVT, IP
✓	Ana Cristina Azinheiro	Chefe de Divisão da DARH	CCDR LVT, IP

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:

I22526-202409-UGAFRH/DARH

Aos 07 dias do mês de outubro de 2024, pelas 14.30 horas, reuniu, na sede da CCDR LVT, IP, 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, IP (CCDR LVT, IP), datado de 06.09.2024; júri constituído Rui Santos, Vice-Presidente do Conselho Diretivo da CCDR LVT, IP, que preside e pelos vogais, António Batarda Fernandes, 1.º vogal efetivo, Chefe de Divisão do Património Cultural (DPC) e Ana Cristina Azinheiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH), da CCDR LVT, IP.

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:

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

em que:

CF= Classificação Final

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Caso subsista igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

Mais deliberou o júri que a falta de apresentação de avaliação de desempenho pelos candidatos, por motivos que não lhe sejam imputáveis, determina a atribuição de uma avaliação positiva de 10 valores nesse parâmetro.

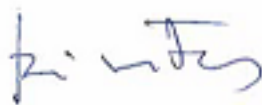
Cada método de seleção é eliminatório para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

Consideram-se aptos a ocupar o posto de trabalho os candidatos que obtenham a classificação final igual ou superior a 9,5 valores.

Anexos: 2 Fichas

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

O Presidente de Júri



---

O 1.º Vogal efetivo



---

A 2.ª Vogal efetiva



**Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Técnico Superior (arqueologia) para a Unidade de Cultura – Divisão do Património Cultural**

**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:

$$AC = 30\% HA + 50\% EP + 10\% FP + 10\% AD$$

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
Licenciatura na área de Arqueologia	10 valores	
Mestrado na área da licenciatura indicada	15 valores	
Doutoramento na área da licenciatura indicada	20 valores	

Experiência Profissional	Valoração	Pontuação
Sem experiência profissional	0 valores	
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	

<b>Formação Profissional</b> (são apenas consideradas as formações relacionadas com o lugar a prover, nos últimos 10 anos)	<b>Valoração</b>	<b>Pontuação</b>
Sem Formação	8 Valores	
Frequência de ações de formação até 50 horas	10 Valores	
Frequência de ações de formação entre 50 horas e 100 horas	15 Valores	
Frequência de ações de formação por período superior a 100 horas	20 Valores	

<b>Avaliação de Desempenho</b>		
	<b>Notação</b>	<b>Pontuação*</b>
Avaliação de desempenho 2021-2022		

\***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 Avaliação Curricular:

O júri:



(O Presidente de júri)



(O 1.º Vogal efetivo)

(A 2.ª Vogal efetiva)

Data:

**Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Técnico Superior (arqueologia) para a Unidade de Cultura – Divisão do Património Cultural**

**FICHA DE ENTREVISTA**

Nome	
------	--

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

**1. Conhecimento da Organização**

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

**2. Experiência Profissional**

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Da sua experiência profissional alguma vez trabalhou nas áreas referidas no aviso, ou em temáticas relacionadas? Descreva em que medida a sua experiência profissional pode constituir uma mais-valia para a CCDR LVT, I.P.					
<b>Média</b>					

**3. Motivação profissional**

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
O que o/a motivou a candidatar-se às funções propostas no Aviso?					
Atendendo ao seu perfil pessoal e profissional, que contributos e mais-valias considera que pode trazer à CCDR LVT, I.P. com esta mudança?					
<b>Média</b>					

**4. Capacidade de Organização e Planeamento**

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Considera-se uma pessoa responsável? Porquê?					
Quando tem várias tarefas a executar como define prioridades?					
Como lida com situações de pressão e com o cumprimento de prazos?					
<b>Média</b>					

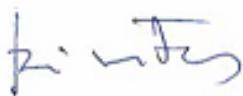
**5. Capacidade de Comunicação**

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
O que faria se fosse confrontado com um colega conflituoso?					
O que faria se a sua chefia lhe solicitasse a realização de uma tarefa com a qual não concorda?					
O que entende por ética profissional?					
<b>Média</b>					

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

**Resultado Global da Entrevista:**

O júri:



(O Presidente de júri)



(O 1.º Vogal efetivo)

(A 2.ª Vogal efetiva)

Data: