



## ATA DE REUNIÃO

### Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Assistente Técnico para a Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFRH) - DARH

Designação da Reunião: 1ª Reunião de Júri

Local: Instalações da CCDR LVT, IP - Santarém (Quinta das Oliveiras) Data e hora: 24-06-2024 10h30

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Dália Ribeiro	Chefe de Divisão da DCIDRAP	CCDR LVT, IP
✓	Carolina Ribeiro	Técnica Superior da DCIDRAP	CCDR LVT, IP
✓	Teresa Martins	Técnica Superior 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:

**I12656-202405- UGAFRH/DARH**

Aos 24 dias do mês de junho de 2024, pelas 10.30 horas, reuniu, nas instalações da CCDR LVT, IP, em Santarém o júri do procedimento de recrutamento por mobilidade, 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 31.05.2024, constituído por Dália Ribeiro, Chefe de Divisão de Coordenação da Integração DRAP da CCDR LVT, IP, que preside e pelas vogais, Carolina Ribeiro, 1.ª vogal efetiva, Técnica Superior da Divisão de Coordenação da Integração DRAP (DCIDRAP) e Teresa Martins, 2.ª vogal efetiva, Técnica Superior da 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.

O júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (ficha anexo 1);
- Entrevista de Avaliação de Competências (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 expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

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”.

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.

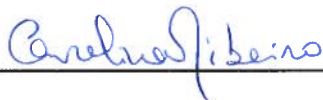
Anexos: 2 Fichas

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

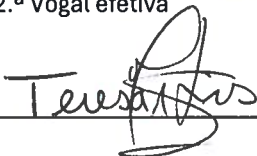
A Presidente de Júri



A 1.ª Vogal efetiva



A 2.ª Vogal efetiva



*file* *07* *TM*

Anexo 1 à ata n.º 1

**Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Assistente Técnico para a Unidade de Gestão  
Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFRH)**

**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:

$$AC = 20\% HA + 55\% EP + 15\% FP + 10\% AD$$

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
12.º Ano	14 valores	
Licenciatura	16 valores	
Mestrado	18 valores	
Doutoramento	20 valores	

Experiência Profissional	Valoração	Pontuação
Sem experiência profissional	8 valores	
Relacionado com o lugar, até 2 anos	12 valores	
Relacionado com o lugar, entre 3 e 4 anos	16 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	12 Valores	
Frequência de ações de formação entre 50 horas e 100 horas	16 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 do último biénio		

\*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. Sem avaliação corresponde a uma valoração 0.

**Nota final AC:**

**O júri:**

\_\_\_\_\_  
(A Presidente de júri)

\_\_\_\_\_  
(A 1.ª Vogal efetiva)

\_\_\_\_\_  
(A 2ª Vogal efetiva)

Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

**Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 Assistente Técnico para a Unidade de Gestão  
Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFRH)**

**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.

<b>Experiência Profissional</b>	<i>Insuficiente (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8 valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.					

<b>Motivação profissional</b>	<i>Insuficiente (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8 valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
Avalia o empenho na realização profissional, tendo em conta a preparação habilitacional, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.					

<b>Sentido Crítico e Responsabilidade</b>	<i>Insuficiente (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8 valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
Avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções.					

file.  

<b>Capacidade de Comunicação</b>	<i>Insuficiente</i> (4 valores)	<i>Reduzido</i> (8 valores)	<i>Suficiente</i> (12 valores)	<i>Bom</i> (16 valores)	<i>Elevado</i> (20 valores)
Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.  A capacidade de Expressão e Comunicação será avaliada durante a realização da entrevista, refletindo-se nas classificações atribuídas a cada fator.					

**Nota final EPS: 25% EP + 25% MP + 25% SCR +25% CO**

O júri:

---

(A Presidente de júri)

---

(A 1.ª Vogal efetiva)

---

(A 2ª Vogal efetiva)

Data: