

ATA DE REUNIÃO

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 5 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico para a Unidade de Coordenação Territorial (UCT) – Montijo, Setúbal, Caldas da Rainha, Torres Vedras e Tomar.

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

Local: **Instalações da CCDR LVT, IP - Santarém (Quinta das Oliveiras)**

Data e hora: **25-07-2024 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	Técnico 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	Forma de exclusão, notificação e desempate de candidatos.
OT3	Elaboração do aviso de abertura.
OT4	Elaboração da Prova de Conhecimentos.

Documentos de base:

INF/375/2024/CCDRLVT
I14188-202406-UGAFRH/DARH

Aos 25 dias do mês de julho de 2024, pelas 10.30 horas, reuniu, nas instalações da CCDR LVT, IP, em Santarém o júri do procedimento concursal comum, designado por despacho da Senhora Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, IP (CCDRLVT, IP), datado de 12.06.2024, constituído por Dália Ribeiro, Chefe de Divisão de Coordenação da Integração DRAP (DCIDRAP), que preside e pelas vogais, Carolina Ribeiro, 1.ª vogal efetiva, Técnica Superior da Divisão de Coordenação da Integração DRAP (DCIDRAP) e Teresa Martins, 1.ª vogal suplente, Técnica Superior da Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH).

I. Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final

1. Métodos de seleção

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, como previsto no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Ainda nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugado com o artigo 17.º da referida Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção:

2. Prova de conhecimentos (PC):

O método de seleção Prova de Conhecimentos (PC) é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções específicas para o posto de trabalho em recrutamento, ou que, à data de abertura do presente concurso, não estejam a cumprir ou executar as atribuições e competências do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos que, encontrando-se a desempenhar as atribuições, competências ou atividades objeto do presente procedimento, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A prova de conhecimentos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, com consulta, com a duração máxima de 90 minutos.

A prova de conhecimentos será constituída por um total de 18 questões, sendo 17 questões de escolha múltipla, com uma cotação de 1 valor cada e 1 questão de desenvolvimento, com uma cotação de 3 valores, que perfaz um total de 20 valores.

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- a. Deliberação n.º 133/2024, de 26 de janeiro, na atual redação - Criação das Unidades Orgânicas Flexíveis da CCDRLVT, I. P.;
- b. Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro - Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.;
- c. Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio - Reestruturação das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional;
- d. Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Regulamento Geral da Proteção de Dados e Regulamento (EU) 2016/679 – assegura a execução na ordem jurídica nacional do RGPD;
- e. Decreto-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, que institui a obrigatoriedade de prestar atendimento prioritário às pessoas com deficiência, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, para todas as entidades públicas e privadas que prestem atendimento presencial ao público;
- f. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual - Código do Procedimento Administrativo;
- g. Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- h. Decreto-Lei n.º 156/2005, de 15 de setembro - Estabelece a obrigatoriedade de disponibilização do livro de reclamações a todos os fornecedores de bens ou prestadores de serviços que tenham contacto com o público em geral;

i. Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril – Define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, bem como reúne de uma forma sistematizada as normas vigentes no contexto da modernização administrativa.

A legislação acima referida fica disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da CCDRLVT em:

<https://www.ccdr-lvt.pt/ccdr-lvt/avisos-ccdr-lvt/avisos-recrutamento-ccdr-lvt/>

Durante a prova de conhecimento não será autorizada a utilização de quaisquer sistemas de comunicação móvel como computadores portáteis, *tablets*, aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis, relógios com comunicação *wireless* (*smartwatch*).

3. Avaliação Curricular (AC):

O método de seleção Avaliação Curricular (AC) é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação literária ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

É valorada de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 40\% EP + 20\% FP + 20\% AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica – onde se pondera a titularidade das habilitações literárias.

EP = Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

AD = Avaliação de Desempenho – em que se pondera a avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade, idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HA = Habilitação: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, considerando as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria assistente técnico, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

Assim a HA é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Pela detenção de habilitação necessária à data da entrada na carreira: 16 valores;
- Pela detenção de curso que lhe seja equiparado ao 12.º ano (ensino secundário): 18 valores;
- Pela detenção de habilitação do 12.º ano (ensino secundário): 20 valores.

Para efeitos de valoração da habilitação literária, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

EP = Experiência Profissional. Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que de modo parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- Menos de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 5 valores
- De 1 ano a 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 10 valores
- Mais de 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores

FP = Formação Profissional. Apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro de 2016, na redação atual, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- Por cada ação de formação com duração até 7 horas: 1 valor
- Por cada ação de formação com duração superior a 7 horas e até 21 horas: 2 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 21 horas e até 50 horas: 3 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 50 horas: 4 valores

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

AD = Avaliação de Desempenho. Será ponderada a avaliação relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Será considerada a pontuação acumulada, de acordo com a seguinte escala:

- Sem avaliação ou com menção inferior a Adequado: 0 valores;
- Menção de Adequado: 2 valores;
- Menção de Relevante: 4 valores;
- Menção de Excelente: 6 valores.

O júri atribuirá 2 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

O presente método de seleção, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

A EAC terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Cada fator é graduado ao nível de Elevado (E), Bom (B) Suficiente (S), Reduzido (R) ou Insuficiente (I), a que correspondem, respetivamente, as valorações 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EAC = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

E 2 0	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.
B 1 6	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.
S 1 2	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade.
R 8	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.
I 4	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.

Motivação Profissional (MP): 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.

E 2 0	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.
B 1 6	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.
S 1 2	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer.
R 8	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.
I 4	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.

Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): 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.

E 2 0	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
B 1 6	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
S 1 2	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
R 8	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
I 4	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP): avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

E 2 0	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
B 1 6	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muita boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
S 1 2	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.
R 8	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.
I 4	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

Para os candidatos referidos em I.1:

$$CF = (0,60 \times PC) + (0,40 \times EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos em I.2:

$$CF = (0,60 \times AC) + (0,40 \times EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

5. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, nos termos do número 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Para apresentação de alegações, quer quanto à exclusão após apreciação das candidaturas, nos termos do n.º 4 do artigo 16º, quer quanto à audiência prévia de interessados nos termos do n.º 1 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos devem utilizar o formulário próprio, disponível na área "recursos humanos/recrutamento" da página eletrónica da CCDRLVT em:

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da CCDRLVT" e disponibilizada na respetiva página eletrónica: <https://www.ccdr-lvt.pt/ccdr-lvt/avisos-ccdr-lvt/avisos-recrutamento-ccdr-lvt/>

Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de seleção, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

6. Elaboração do aviso de abertura

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou a proposta de aviso de abertura de procedimento a submeter à Presidente da CCDRLVT para aprovação, e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

7. Elaboração de Prova de Conhecimentos

Foi elaborada a Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente de Júri

A 1.ª Vogal efetiva

A 2.ª Vogal efetiva

Anexo 1 à Ata n.º 1

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 5 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico para a Unidade de Coordenação Territorial (UCT) – Montijo, Setúbal, Caldas da Rainha, Torres Vedras e Tomar.

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:

$$AC = 20\% HA + 40\% EP + 20\% FP + 20\% AD$$

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
Habilitação necessária à data de entrada na carreira	16 valores	
Curso que lhe seja equiparado ao 12º ano (ensino secundário)	18 valores	
12º ano (ensino secundário)	20 valores	

Experiência Profissional	Valoração	Pontuação
Menos 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	5 valores	
De 1 a 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	10 valores	
Mais de 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	20 valores	

Formação Profissional (são apenas consideradas as formações relacionadas com o lugar a prover, nos últimos 10 anos)	Valoração	Pontuação
Por cada ação de formação com duração até 7 horas	1 Valor	
Por cada ação de formação com duração superior a 7 horas e até 21 horas	2 Valores	
Por cada ação de formação com duração superior a 21 horas e até 50 horas	3 Valores	
Por cada ação de formação com duração superior a 50 horas	4 Valores	

Avaliação de Desempenho		
	Notação	Pontuação*
Sem avaliação ou com menção inferior a Adequado	0 valores	
Menção de Adequado	2 valores	
Menção de Relevante	4 valores	
Menção de Excelente	6 valores	

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

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 5 postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico para a Unidade de Coordenação Territorial (UCT) – Montijo, Setúbal, Caldas da Rainha, Torres Vedras e Tomar.

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.

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)	<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>
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.					

Motivação profissional (MP)	<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.					

Sentido Crítico e Responsabilidade (SCR)	<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.					

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	<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.					

Nota final EAC: (CRI + MP + SCR +QEP)/4

O júri:

(A Presidente de júri)

(A 1.ª Vogal efetiva)

(A 2º Vogal efetiva)

Data:

