

ATA DE REUNIÃO**Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 AT para a DSCGAF/DSRO**Designação da Reunião: **1ª Reunião de Júri**

Local:

Instalações da CCDR LVT

Data e hora:

21-04-2022**15:00**

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Maria Rosa Fradinho	Diretora de Serviços da DSCGAF	CCDR-LVT
✓	Ana Azinheiro	Chefe de Divisão da DARH	CCDR-LVT
✓	Maria do Céu Ribeiro	Chefe de Divisão da DGFP	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 20 dias do mês de abril de 2022, pelas 16.00 horas, reuniu, na sede da CCDR LVT, 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 Maria Rosa Fradinho, Diretora de Serviços da Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira (DSCGAF), que preside e pelas vogais, Ana Cristina Azinheiro, 1.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) e Maria do Céu Ribeiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial (DGFP) 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 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".

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

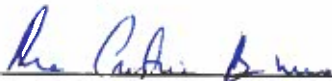
Anexos: 2 Fichas

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

A 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 AT para a DSCGAF/DSRO

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:

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

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 ou superior	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)



A 1.ª Vogal efetiva

reunir do céu (nome de Pina Ribeiro)

A 2ª Vogal efetiva

Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

<https://www.ccdr-lvt.pt> · geral@ccdr-lvt.pt

Rua Alexandre Herculano, 37 · 1250-009 Lisboa PORTUGAL tel +351 213 837 100
Rua Zeferino Brandão · 2005-240 Santarém PORTUGAL tel +351 243 323 978
Rua de Camões, 85 · 2500-174 Caldas da Rainha PORTUGAL tel +351 282 841 981

Procedimento de mobilidade para recrutamento de 1 AT para a DSCGAF/DSRO

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>
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, refletindo-se nas classificações atribuídas a cada fator.

O júri:



(Presidente de júri)



A 1.ª Vogal efetiva



A 2ª Vogal efetiva

Data: