

ATA DE REUNIÃO

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional para a Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFR), Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) – Vila Franca de Xira.

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

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

Data e hora: 04/06/2025

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Dália Ribeiro	Chefe DCIDRAP	CCDR LVT, IP.
✓	Teresa Ferreira	Técnico Superior da DCIDRAP	CCDR LVT, IP.
✓	Luís Filipe Cid	Técnico Superior da DCIDRAP	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:

I09602-202503-DCIDRAP

Aos 4 dias do mês de maio de 2025, pelas 15h00 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 (CCDR LVT, IP), datado de 01.04.2025, constituído por Dália Ribeiro, Chefe da Divisão de Coordenação da Integração DRAP (DCIDRAP), que preside e pelos vogais Teresa Ferreira, Técnica Superior da Divisão de Coordenação da Integração DRAP (DCIDRAP) e Luís Filipe Cid, Técnico Superior da Divisão de Coordenação da Integração da DRAP (DCIDRAP) .

I. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

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, e 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:

dim. 10/10/2023

[Handwritten signature]

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 16 questões de escolha múltipla, com uma cotação de 1,25 valor cada, o que perfaz um total de 20 valores.

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

- a. 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.;
- b. 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;
- c. 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;
- d. Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- e. Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho
- f. 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.

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 operacional, 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 a 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 10 valores
- De 5 a 10 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 15 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 35 horas: 3 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 35 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 ao último ciclo 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: 10 valores
- Menção de Relevante: 15 valores
- Menção de Excelente: 20 valores

O júri atribuirá 10 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:

- Orientação para o Serviço Público (OSP)
- Orientação para a Inclusão (OI)
- Orientação para a Segurança (OS)
- Iniciativa (I)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Cada fator é graduado com 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:

$$EAC = (OSP + OI + OS + I + QEP) / 5$$

Orientação para o Serviço Público (OSP): Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Competência Transversal Nuclear. Áreas de enquadramento da competência: Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento.

Orientação para Inclusão (OI): Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Competência Transversal Funcional. Área de enquadramento da competência: Pessoas.

Orientação para a Segurança (OS): Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Competência Transversal Funcional. Área de enquadramento e competências: Desempenho.

Iniciativa (I): Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Competência transversal funcional. Área de enquadramento da competência: Pessoas.

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

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

A publicação 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, IP. para aprovação, e posterior publicação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

7. Elaboração de Prova de Conhecimentos

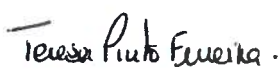
Foi elaborada a Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção.

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

O 2.º Vogal



Anexo 1 à Ata n.º 1

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional para a Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFR), Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) – Vila Franca de Xira.

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	
De 5 a 10 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	15 valores	
Mais de 10 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	20 valores	

Formação Profissional	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 35 horas	3 Valores	
Por cada ação de formação com duração superior a 35 horas	4 Valores	

Avaliação de Desempenho		
	Valoração	Pontuação*
Sem avaliação ou com menção inferior a Adequado	0 valores	
Menção de Adequado	10 valores	
Menção de Relevante	15 valores	
Menção de Excelente	20 valores	

Nota final AC:

O júri:

(A Presidente de júri)

(A 1.ª Vogal)

(O 2º Vogal)

Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

Procedimento Concursual Comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional para a Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFR), Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) – Vila Franca de Xira.

FICHA DE ENTREVISTA

Nome	
------	--

A entrevista de avaliação de competências visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a orientação para o serviço público, orientação para a inclusão, orientação para a segurança e iniciativa.

Orientação para o Serviço Público	<i>Elevado</i> (20 valores)	<i>Bom</i> (16 valores)	<i>Suficiente</i> (12 valores)	<i>Reduzido</i> (8 valores)	<i>Insuficiente</i> (4 valores)
Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.					

Orientação para a Inclusão	<i>Elevado</i> (20 valores)	<i>Bom</i> (16 valores)	<i>Suficiente</i> (12 valores)	<i>Reduzido</i> (8 valores)	<i>Insuficiente</i> (4 valores)
Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.					

Orientação para a Segurança	<i>Elevado</i> (20 valores)	<i>Bom</i> (16 valores)	<i>Suficiente</i> (12 valores)	<i>Reduzido</i> (8 valores)	<i>Insuficiente</i> (4 valores)
Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.					

Iniciativa	Elevado (20 valores)	Bom (16 valores)	Suficiente (12 valores)	Reduzido (8 valores)	Insuficiente (4 valores)
Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.					

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

Nota final EAC: (OSP + OI+OS + C + I + QEP) /5

O júri:

(A Presidente)

(O 1.º Vogal)

(A 2ª Vogal)

Data: