

ATA DE REUNIÃO

Recrutamento por mobilidade na categoria ou intercarreiras para o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, para exercício de funções na Divisão de Apoio à Produção da CCDR LVT, IP

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

Local: **Sede da CCDR LVT, IP**

Data e Hora: 26-08-2025, pelas
10.30h

Presenças:

Nome	Cargo	Entidade
▪ Rosa Fradinho	Diretora de Unidade da UGAFRH	CCDR LVT, IP
▪ João Brito Monteiro	Chefe de Divisão da DAP	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:

I25225-202508-UGAFRH/DARH

Aos 26 dias do mês de agosto de 2025, pelas 10h30, reuniu, nas instalações da CCDR LVT, IP, em Lisboa, 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 22/08/2025, constituído por Rosa Fradinho, Diretora de Unidade da Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFRH) que preside, e pelo vogais João Brito Monteiro, 1.º vogal efetivo, Chefe de Divisão de Apoio à Produção (DAP) e Ana Cristina Azinheiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão da Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH), da CCDR LVT, I.P.

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:

- a) Avaliação Curricular (ficha anexo 1)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (ficha anexo 2)

O Júri deliberou ainda que a classificação final (CF), o 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:

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

Em que:

CF = Classificação Final

EAC = Entrevista de avaliação de competências

AC = Avaliação Curricular

Mais 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 valoração, 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.

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

A Presidente do Júri



O 1.º Vogal Efetivo



A 2ª Vogal Efetiva



Anexo 1 à ata n.º 1

**Procedimento de mobilidade na categoria ou intercarreiras para recrutamento de 1
Assistente Técnico para a Divisão de Apoio à Produção (DAP)**

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 relacionada com o lugar	10 valores	
Relacionado com o posto de trabalho, até 2 anos	12 valores	
Relacionado com o posto de trabalho, entre 3 e 4 anos	16 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 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	

Avaliação de Desempenho

Biénio 2023-2024	Valoração	Pontuação
0 a 1,999	9 valores	
De 2 a 3,999	13 valores	
De 4 a 5	18 valores	
Reconhecimento de mérito	20 valores	

Caso se verifique ausência de avaliação por fato não imputável ao candidato é atribuída a valoração de 10 valores.

Nota final AC:

O Júri:

A Presidente do Júri

O 1.º Vogal Efetivo

A 2ª Vogal Efetiva

Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

Procedimento de mobilidade na categoria ou intercarreiras para recrutamento de 1 Assistente Técnico para a Divisão de Apoio à Produção (DAP)

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.

Experiência Profissional (Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções).	<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>
Questões: 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.					

Motivação Profissional (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).	<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>
Questões: O que o/a motivou a candidatar-se às funções propostas no Aviso?					

Sentido Crítico e Responsabilidade (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)	<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>
Questões: 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?					

Média					
Capacidade de Comunicação (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.)	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Questões: O que faria se fosse confrontado/a com um/a colega conflituoso/a?					
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?					
Média					

Nota final EAC: 25% EP + 25% MP + 25% SCR +25% CO

O Júri:

A Presidente do Júri



O 1.º Vogal Efetivo

A 2ª Vogal Efetiva

Data: