

ATA DE REUNIÃO

Local: Sede do Centro Distrital de Vila Real Data 21/04/2025 N.º 1/2025

Início: 14h30m Fim: 16h30m Intervalo das às

Presentes: ANTÓNIO EDUARDO FERREIRA GOMES SOUSA
DOMINGOS FERNANDO VILELA COSTA
ALFREDO MANUEL MOREIRAS NOGUEIRA

Por despacho de 8 de abril de 2025, do Presidente do Conselho Diretivo do Instituto, exarado na Informação n.º 549/2025, de um de abril de 2025, foi autorizada a abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, na categoria e carreira de Assistente Técnico.

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Afetação: Centro Distrital de Vila Real.

Local de trabalho: Sede e Serviços Locais.

Ordem de trabalhos:

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar
2. - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final
3. - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final

Assim:

ATA DE REUNIÃO

1. - Identificação dos métodos de seleção a utilizar:

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe um perfil de competências previamente definido, que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo I – Perfil de Competências).

1.1. - Por despacho do Presidente do Conselho Diretivo, de 8 de abril de 2025 foi autorizada a aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- 1º Avaliação Curricular (método de seleção obrigatório);
- 2º Entrevista de Avaliação de competências (método de seleção complementar).

1.2. - Conforme o disposto no artigo 21.º n.º 3 da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção será eliminatório, realizando-se pela ordem supra indicada.

1.3. - Será excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

2. - Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;

2.1. – Avaliação Curricular (AC):

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto na alínea c) do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, serão ponderados os seguintes fatores:

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação do Desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma dos fatores acima enumerados:

$$AC = (30\%HA) + (20\%FP) + (30\%EP) + (20\%AD)$$

Os resultados da avaliação curricular constarão em Ficha de Avaliação Curricular que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular).

ATA DE REUNIÃO

2.1.1 **Habilitações Académicas** – serão ponderadas de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores independentemente das habilitações serem iguais ou superiores às exigidas.

2.1.2 **Formação profissional** – serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, consideradas relevantes para a função, dos últimos 5 (cinco) anos, de acordo com o seguinte critério:

Duração em dias	Pontuação
0	0
$\geq 1 \leq 10$	10
$>10 \leq 20$	15
> 20	20

Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia corresponde a 6 horas.

O Júri deliberou atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores, considerando toda a formação profissional geral, desde que relevante para o exercício da atividade em causa.

Foi ainda decidido valorar de forma superior os cursos de formação com interesse específico para a área de atividade do posto de trabalho necessário.

2.1.3 **Experiência profissional** – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover, assim como o domínio total da área de especialização, avaliados pela sua natureza e duração.

O júri considera que este fator pode demonstrar a aptidão dos candidatos para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a prover, dado que é através das funções já exercidas, da forma como o foram e do tempo desse serviço, que se pode aferir a capacidade e motivação para o desempenho das novas funções.

ATA DE REUNIÃO

O júri delibera, assim, atribuir a este fator o peso máximo de 20 valores.

Para apreciação da experiência profissional, o júri delibera, avaliar e ponderar a experiência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho:

Experiência profissional:

Duração em dias	Pontuação
Sem experiência	0
Até 1 ano	12
De 1 a 5 anos	18
Mais de 5 anos	20

2.1.4 Avaliação de desempenho (AD)

A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos 3 últimos ciclos avaliativos (2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024).

A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

Escala SIADAP	Valoração
1,0-2,9	10 valores
3,0-3,9	16 valores
4,0-4,9	18 valores
5	20 valores

Sendo:

AD = AD2019/2020+AD2021/2022)+(AD2023/2024)

3

Quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Caso os candidatos não apresentem avaliação de desempenho porque não tenham tido o período mínimo de contacto funcional previsto na Lei que lhes permitisse terem sido objeto de avaliação, será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores

2.2. - Entrevista de Avaliação de Competências

2.2.1. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências incidindo nas seguintes:

- A. *Realização e orientação para resultados*
- B. *Organização e Método de Trabalho*
- C. *Comunicação*

2.2.2. Na entrevista de avaliação de competências, que terá a duração máxima de 30 minutos, o júri apreciará, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, o perfil de competências dos candidatos, considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso.

2.2.3. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expresso numa escala de 0 a 20 valores e será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma nos seguintes termos:

ATA DE REUNIÃO

Elevado: 20 valores. O candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência.
Bom: 16 valores. O candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência.
Suficiente: 12 valores. O candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.
Reduzido: 8 valores. O candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.
Insuficiente: 4 valores. O candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência.

A avaliação final da EAC resultará da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C) / 3$$

- A. *Realização e orientação para resultados*
- B. *Organização e Método de Trabalho*
- C. *Comunicação*

A avaliação da entrevista de avaliação de competências constará em Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo III – Ficha EAC individual).

2.2.4. A EAC terá uma ponderação de **40%** na classificação final

2.3. - A Classificação Final (CF) dos candidatos será obtida, numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

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

3. - Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:

3.1. - Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no artigo 24º da Portaria nº 233/2022 de 9 de setembro.

ATA DE REUNIÃO

3.2. - Em caso de subsistência da igualdade, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Em função da valoração obtida no segundo método de seleção utilizado (EAC);
- 2.º Candidato com mais antiguidade em funções públicas;
- 3.º Candidato com mais antiguidade na carreira de assistente técnico.
- 4.º Candidato com melhor avaliação de desempenho [quantitativa] obtida no último ciclo avaliativo (2023/2024).

Todas as deliberações do júri, referente à presente ata foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os elementos (efetivos) do Júri.

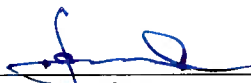
Vila Real, vinte e um de abril de 2025

O Júri

Presidente
António Eduardo Gomes de Sousa



Vogal Efetivo
Domingos Fernando Vilela Costa



Vogal Efetivo
Alfredo Manuel Moreira Nogueira

