

ATA DE REUNIÃO

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Unidade de Ambiente Conservação da Natureza e Biodiversidade (UACNB) / Divisão de Conservação da Natureza e Licenciamento Ambiental (DCNLA) - Áreas da Descontaminação de Solos e Pedreiras – Lisboa - Ref.ª A

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

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

Data e hora: 08-07-2025 10h00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
▪	Dyana Pereira Borges	Chefe de Divisão da DCNLA	CCDR LVT, IP
▪	Jorge Santos Garcia	Técnico Superior da DCNLA	CCDR LVT, IP
▪	Ana 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	Forma de exclusão, notificação e desempate de candidatos.
OT3	Elaboração do aviso de abertura.
OT4	Elaboração da Prova de Conhecimentos.

Documentos de base:

I11990-202504-UGAFRH/DARH

Aos 10 dias do mês de julho de 2025, pelas 10.00 horas, reuniu, na sede da CCDR LVT, IP, em Lisboa 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 14.04.2025, constituído por Dyana Pereira Borges, Chefe de Divisão da Divisão de Conservação da Natureza e Licenciamento Ambiental (DCNLA), que preside e pelos vogais, Jorge Santos Garcia, 1.º vogal efetivo, Técnico Superior da Divisão de Conservação da Natureza e Licenciamento Ambiental (DCNLA), que substitui a Presidente de júri nas suas faltas e impedimentos e Ana Azinheiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) da CCDR LVT, IP.

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, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos/as com vínculo de emprego publico por tempo indeterminado, previamente constituído, o júri deliberou, por unanimidade, que serão aplicados, nos termos do artigo 36.º do Anexo à LTFP, os métodos de seleção obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e, como método complementar, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

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

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

em que:

CF= Classificação Final

PC= Prova de Conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista a igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator «Experiência Profissional».

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

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.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

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:

1. 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.

O júri deliberou que a Prova de Conhecimentos assume uma ponderação de 70% e terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, com consulta, efetuada em suporte de papel, de realização individual, com perguntas diretas, tendo a duração de 60 minutos, com 10 minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as temáticas a seguir referenciadas, que terão como suporte os diplomas legais seguintes, sempre na sua última redação:

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

Orgânica da CCDRLVT, I.P.

Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio - Procede à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional em institutos públicos

Portaria n.º 404/2023, de 12 de maio - Aprova os Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.

Deliberação n.º 133/2024, de 26 de janeiro - Criação de unidades flexíveis da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P., e definição de competências

LUA

Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio - Estabelece o Regime do Licenciamento Único de Ambiente (LUA)

Portaria n.º 399/2015, de 5 de novembro - Estabelecem os elementos que devem instruir os procedimentos ambientais previstos no regime de Licenciamento Único de Ambiente

Resíduos

Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro - Aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos, transpondo as Diretivas (UE) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852

Decisão 2014/955/UE, da Comissão, de 18 de dezembro – Publica a Lista Europeia de Resíduos (LER)

Decreto-Lei n.º 11/2023 - Procede à reforma e simplificação dos licenciamentos ambientais

Decreto-Lei n.º 24/2024, de 26 de março - Altera os regimes da gestão de resíduos, de deposição de resíduos em aterro e de gestão de fluxos específicos de resíduos sujeitos ao princípio da responsabilidade alargada do produto

NOTA TÉCNICA Classificação de solos e rochas como subproduto, disponível em: https://apambiente.pt/sites/default/files/Residuos/Producao_Gest%C3%A3o_Residuos/Subprodutos%20decis%C3%B5es/nota-tecnica_solos-e-rochas_versao2.pdf

Guia Técnico – Valores de Referência para o Solo, disponível em: <https://apambiente.pt/avaliacao-e-gestao-ambiental/guias-tecnicos-0>

Massas Minerais

Decreto-Lei n.º 270/2001, de 6 de outubro - Aprova o regime jurídico da pesquisa e exploração de massas minerais-pedreiras, revogando o Decreto-Lei n.º 89/90, de 16 de março

Decreto-Lei n.º 10/2010, de 4 de fevereiro - Estabelece o regime jurídico a que está sujeita a gestão de resíduos das explorações de depósitos minerais e de massas minerais, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2006/21/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de Março, relativa à gestão dos resíduos das indústrias extrativas

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)*.

2. 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 para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

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.

O júri deliberou que na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho, comportando os parâmetros abaixo indicados e vertidos na ficha anexo 1, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 55\% EP + 15\% FP + 10\% AD$$

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 2 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade, idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HA= Habilitação Académica – será ponderada a titularidade detida pelo candidato;

No parâmetro Habilitação Académica, os critérios e respetiva pontuação são os seguintes:

Habilitação	Pontuação
Licenciatura	10 valores
Licenciatura em área relacionada com o posto de trabalho (Geologia ou Engenharia Química ou Engenharia do Ambiente)	12 valores

Mestrado	15 valores
Mestrado em área relacionada com o posto de trabalho (Geologia ou Engenharia Química ou Engenharia do Ambiente)	16 valores
Doutoramento	18 valores
Doutoramento em área relacionada com o posto de trabalho (Geologia ou Engenharia Química ou Engenharia do Ambiente)	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:

Experiência Profissional	Pontuação
Relacionado com o lugar, até 2 anos	10 valores
Relacionado com o lugar, entre 3 e 4 anos	15 valores
Relacionada com o lugar, 5 ou mais anos	20 valores

Só será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o que se encontre devidamente comprovado e detalhado.

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:

Formação Profissional	Pontuação
Sem Formação	8 valores
Frequência de ações de formação até 50 horas	10 valores
Frequência de ações de formação entre 50 horas e 100 horas	15 valores
Frequência de ações de formação por período superior a 100 horas	20 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 2 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:

Avaliação de Desempenho	Notação	Pontuação*
Avaliação de desempenho do biénio 2021-2022		
Avaliação de desempenho do biénio 2023-2024		

*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.

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.

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) de carácter público visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Foi aprovada a ficha de entrevista que constitui o anexo 2 da presente ata.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 30%, é avaliada segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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 a colaboração (OC)
- Orientação para a mudança e inovação (OMI)
- Comunicação (C)
- Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP)
- Análise crítica e resolução de problemas (ACRP)

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

$$EAC = (OC + OMI + C + OPGP + ACRP) / 5$$

Orientação para a colaboração (OC): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

E 2 0	Elevada capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e
-------------	---

	contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
B 1 6	Boa capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
S 1 2	Suficiente capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
R 8	Reduzida capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
I 4	Insuficiente capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

Orientação para a mudança e inovação (OMI): Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

E 2 0	Elevada capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
B 1 6	Boa capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
S 1 2	Suficiente capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
R 8	Reduzida capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
I 4	Insuficiente capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

Comunicação (C): Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

E 20	Manifesta excelente capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o
---------	--

	formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
B 16	Manifesta boa capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
S 12	Manifesta suficiente capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
R 8	Manifesta reduzida capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
I 4	Manifesta insuficiente capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP): Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

E 20	Revela elevada capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
B 16	Revela boa capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
S 12	Revela suficiente capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
R 8	Revela reduzida capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
I 4	Não revela capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

Análise crítica e resolução de problemas (ACRP): Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

E 20	Revela elevada capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
B 16	Revela boa capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
S 12	Revela suficiente capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
R 8	Revela reduzida capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
I 4	Não revela capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; de identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; de apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

II. 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 CCDR LVT, I.P..

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da CCDR LVT, I.P." 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.

III. 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.

IV. Elaboração de Prova de Conhecimentos

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

Anexos: 2 Fichas.

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.

O júri:



(A Presidente de júri)



O 1.º Vogal efetivo



A 2ª Vogal efetiva