



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 (UGAFRH), Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) – Vila Franca de Xira.

Designação da Reunião: 1ª Reunião de Júri

Local: Instalações da CCDR LVT, IP – Caldas da Rainha (Rua Leonel Sotto Mayor)

Data e hora: 10/10/2025, 15h00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Dália Ribeiro	Diretora da Unidade de Coordenação Territorial	CCDR LVT, IP.
✓	Teresa Ferreira	Técnica Superior da Unidade de Coordenação Territorial	CCDR LVT, IP.
✓	Luís Filipe Cid	Técnico Superior da Unidade de Coordenação Territorial	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:

126920-202509-UGAFRH-DARH

Aos 10 dias do mês de outubro de 2025, pelas 15h00 horas, reuniu, nas instalações da CCDR LVT, IP, em Caldas da Rainha (Rua Leonel Sotto Mayor) 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 12.09.2025, constituído por Dália Ribeiro, Diretora da Unidade de Coordenação Territorial (UCT), que preside e pelos vogais Teresa Ferreira, Técnica Superior da Unidade de Coordenação Territorial (UCT) e Luís Filipe Cid, Técnico Superior da Unidade de Coordenação Territorial (UCT).

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:

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.

iii/ *feir.* *#2*

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:

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilidade 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 = Habilidade: 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.

miss *skill* *#* *L*

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.

diu. # ✓

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 21º 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 25º, 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/aviso-ccdr-lvt/aviso-recrutamento-ccdr-lvt/>.

A publicitação 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/aviso-ccdr-lvt/aviso-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 publicitação 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

flm

A 1.º Vogal

Teresa Pinto Ferreira

O 2.º Vogal

AL

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 (UGAFRH), 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:

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

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilidade 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

Habilidade	Valoração	Pontuação
Habilidade 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	

deu: *

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.º Vocal)****(O 2º Vocal)****Data:**

Anexo 2 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 (UGAFRH), 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 (OSP)	Elevado (20 valores)	Bom (16 valores)	Suficiente (12 valores)	Reduzido (8 valores)	Insuficiente (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 (OI)	Elevado (20 valores)	Bom (16 valores)	Suficiente (12 valores)	Reduzido (8 valores)	Insuficiente (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 (OS)	Elevado (20 valores)	Bom (16 valores)	Suficiente (12 valores)	Reduzido (8 valores)	Insuficiente (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.					

<i>inip</i>	<i>diu.</i>	<i>+</i>	<i>L</i>		
Initiativa (I)	<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)
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 (QEP)	<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)
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 2.º Vogal)

Data: