Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.

REPÚBLICA PORTUGUESA
COESÃO TERRITORIAL

ATA DE REUNIÃO

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 6 postos de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional (UPDR) – Referência C: 1 vaga para o Observatório – Lisboa

Designação da Reunião: 1.ª Reunião de Júri

Local: sede da CCDR-LVT Data e Hora: 07-08-2026, 11:00h

Presenças:

Nome	Cargo	Entidade
▪ ANA CLÁUDIA RIBEIRO	Diretora da UPDR	CCDR-LVT, IP
▪ JOEL PAIS	Coordenador do NDC	CCDR-LVT, IP
▪ ANA CRISTINA AZINHEIRO	Chefe da DARH	CCDR-LVT, IP

Ordem de trabalhos:

Pontos	Assuntos
OT1	Fixação e aplicação dos métodos de seleção
OT2	Critérios de ordenação final
OT3	Critérios de exclusão dos candidatos
OT4	Notificações e publicações
OT5	Elaboração do aviso de abertura

Documentos de base:

Listagem:

- Proposta & despacho de abertura (I16870-202604-UGAFRH/DARH)

Aos 7 dias do mês de agosto de 2026, pelas 11:00 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal em título identificado, designado por despacho do Vice-Presidente do Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. ("CCDR-LVT"), Dr. JORGE GASPAR, datado de 18.05.2026, constituído por ANA CLÁUDIA RIBEIRO,

Presidente do Júri, Diretora da UPDR da CCDR-LVT, por JOEL PAIS, 1.º vogal efetivo, Coordenador do Núcleo de Documentação e Comunicação ("NDC") da CCDR-LVT, e por ANA CRISTINA AZINHEIRO, 2.ª vogal efetiva, Chefe da Divisão de Administração e Recursos Humanos ("DARH") da CCDR-LVT.

A Presidente do Júri deu início à reunião, propondo a ordem de trabalho acima referida, que foi aceite por unanimidade.

Ponto 1 – Fixação e aplicação dos métodos de seleção

Considerando que o presente procedimento é reservado a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, e fazendo uso da faculdade prevista no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:

- **Métodos de seleção obrigatórios:**
  - **prova de conhecimentos (PC)**, a aplicar aos candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções especificas 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/às candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos/às candidatos/as 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;
    ou
  - **avaliação curricular (AC)**, a aplicar aos candidatos que, se encontrem atualmente a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso, ou que, encontrando-se em situação de requalificação, as viessem exercendo imediatamente antes da entrada em situação de requalificação;

- **Métodos de seleção facultativos**:
  - **entrevista de avaliação de competências (EAC)**, a aplicar a todos os candidatos.

Os métodos de seleção serão **aplicados de forma faseada**, nos termos disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento), caso o número de candidatos assim o justifique.

Ponto 1.1 – Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos visa avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício das funções que caracterizam o posto de trabalho a concurso, através da aferição dos

conhecimentos académicos e/ou profissionais dos candidatos e a capacidade destes para os aplicar a situações concretas no exercício daquelas funções, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, em suporte de papel, e será de realização individual, não sendo permitida a consulta de legislação durante a sua realização.

A prova será composta por perguntas de desenvolvimento e terá a duração de 60 minutos.

Durante a prova de conhecimentos, 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*).

A prova incidirá sobre os seguintes temas/legislação:

Temas:

- InfoData da CCDR LVT, disponível no site da CCDR LVT;
- Boletim do estado das culturas e previsão das colheitas da CCDR LVT, disponível no site da CCDR LVT;
- Boletim informativo do Programa Regional Lisboa2030, disponível no site da CCDR LVT;
- Estratégia Regional de Lisboa 2030;
- Estratégia Regional de Especialização Inteligente-RIS 3 Lisboa;
- Programa Operacional Regional de Lisboa 2030;

Legislação:

- Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, na sua atual redação;
- Portaria n.º 237/2026/1, de 29 de maio;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 106/2026, de 2 de junho

Deverá ser considerada a versão dos diplomas legais em vigor na data da realização da prova.

A prova será, a final, classificada numa escala de 0 a 20 valores, expressos até às centésimas, resultantes da soma das classificações parcelares atribuídas às respostas a cada questão da prova, em função da respetiva cotação, indicada no enunciado da prova.

A classificação da prova de conhecimentos terá uma ponderação de 60% na classificação final a atribuir ao candidato.

Mais se aprova o enunciado da prova e respetiva grelha de correção, em anexo à presente ata.

1.2 – Avaliação curricular (AC):

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para os postos de trabalho colocados a concurso, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho dos candidatos, incidindo 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.

A avaliação curricular incidirá sobre os seguintes fatores:

- **Habilitação Literária (HL)**: pondera as habilitações escolares ou académicas detidas pelo candidato, particularmente as que se relacionem com as funções que caracterizam o posto de trabalho a concurso, conforme a seguinte tabela:

Habilitação Literária (HL)	Pontuação
Licenciatura	10 valores
Licenciatura na área de Política Social, Gestão de Dados, Sistemas de Informação, Gestão do Território ou Sociologia.	12 valores
Mestrado	14 valores
Mestrado na área de Política Social, Gestão de Dados, Sistemas de Informação, Gestão do Território ou Sociologia	16 valores
Doutoramento	18 valores
Doutoramento na área de Política Social, Gestão de Dados, Sistemas de Informação, Gestão do Território ou Sociologia	20 valores

- **Experiência Profissional (EP)**: pondera o exercício de funções relacionadas com as funções que caracterizam o posto de trabalho a concurso, conforme a seguinte tabela:

Experiência Profissional (EP)	Pontuação
Relacionada com o lugar, até 2 anos	12 valores
Relacionada com o lugar, entre 2 e 4 anos	16 valores
Relacionada com o lugar, 4 ou mais anos	20 valores

- **Formação Profissional (FP)**: pondera o número de horas de formação não conferente de grau académico relacionadas com as funções que caracterizam o posto de trabalho a concurso, frequentadas pelos candidatos nos últimos 10 anos, conforme a seguinte tabela:

Formação Profissional (FP)	Pontuação
Sem formação	0 valores
Frequência de até 50 horas	10 valores
Frequência entre 50 a 100 horas	16 valores
Frequência de mais de 100 horas	20 valores

Quando os respetivos certificados se reportem a dias de formação, considera-se, para este efeito, que um dia equivale a 7 horas de formação.

- **Avaliação do Desempenho (AD)**: pondera a avaliação do desempenho mais recente dos candidatos, conforme a seguinte tabela:

Avaliação de Desempenho	Notação (SIADAP 3)	Pontuação*
Avaliação de desempenho do último ciclo avaliativo		

*

Avaliação do Desempenho (AD)	Pontuação
De 1 a 1,999	8 valores
De 2 a 3,499	12 valores
De 3,500 a 3,999 valores	16 valores
De 4 a 5 valores	18 valores
Menção de excelente	20 valores

Aos candidatos que, por razão que lhes não seja imputável, não possuam avaliação de desempenho, serão atribuídos, neste fator, 10 valores.

A ponderação destes fatores depende da apresentação, pelos candidatos, no momento da candidatura, dos documentos que os comprovem e detalhem, sem prejuízo do recurso, pelo Júri, à faculdade que o n.º 3 do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022 lhe reserva.

A avaliação curricular é classificada numa escala de 0 a 20 valores, expressos até às centésimas, resultantes da média das classificações atribuídas a cada fator, ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

AC = (HL x 30%) + (EP x 40%) + (FP x 20%) + (AD x 10%)

A classificação da avaliação curricular terá uma ponderação de 60% na classificação final a atribuir ao candidato.

Mais se aprova a ficha de avaliação curricular, em anexo à presente ata.

Ponto 1.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências, de entre as previstas no Referencial de Competências para a Administração Pública ("ReCAP", aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro), consideradas essenciais para o exercício das funções.

A entrevista de avaliação de competências incidirá sobre as seguintes competências:

- Orientação para a mudança e inovação (OMI)
- Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP)
- Iniciativa (I)
- Gestão do conhecimento (GC)
- Inteligência Emocional (EI)

A entrevista de avaliação de competências terá uma duração que não poderá exceder os 30 minutos.

Durante a entrevista, as respostas do candidato às questões relativas às competências enunciadas serão apreciadas numa escala de 0 a 20 valores, sendo atribuída uma classificação por competência, após o que se operará a média aritmética simples de todas

elas para apuramento da classificação global da entrevista, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas.

A classificação da entrevista de avaliação de competências terá uma ponderação de 40% na classificação final a atribuir ao candidato.

Mais se aprova a ficha-guião para a realização das entrevistas de avaliação de competências, em anexo à presente ata.

Ponto 2 – Critérios de ordenação final

A **classificação final (CF)** a atribuir aos candidatos, depois da aplicação dos métodos de seleção, será fixada numa escala de 0 a 20 valores, expressos até às centésimas, em função da aplicação das seguintes fórmulas:

- CF = (PC x 60%) + (EAC x 40%)

  ou

- CF = (AC x 60%) + (EAC x 40%)

Caso se verifique igualdade de classificações finais entre candidatos, serão aplicados os **critérios de ordenação preferencial** previstos no n.º 1 artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022. Caso nenhum dos candidatos beneficie das preferências legais aí previstas, aplicar-se-ão os critérios de desempate previstos no n.º 2 daquele artigo – a saber:

1) Classificação mais elevada obtida no método de seleção obrigatório;

2) Caso o empate subsista: a classificação mais elevada obtida na entrevista de avaliação de competências.

Ponto 3 – Critérios de exclusão dos candidatos

Serão excluídos do procedimento, na fase de apreciação das candidaturas, os candidatos que não preencham os requisitos exigidos para admissão ao procedimento ou que não apresentem documentos essenciais para sua admissão.

Todos os métodos de seleção têm natureza eliminatória, pelo que se consideram excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores em qualquer deles ou que não compareçam à sua realização, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Os candidatos excluídos serão notificados para, querendo, se pronunciarem, por escrito, no prazo de dez dias úteis, sobre a sua exclusão do procedimento, para o que deverão utilizar o formulário disponível em ccdr-lvt.pt/wp-content/uploads/2022/04/Formulario-AudienciaPrevia.docx.

Ponto 4 – Notificações e publicações

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, as notificações aos candidatos, designadamente as convocatórias para realização dos métodos de seleção, serão efetuadas por correio eletrónico, sendo responsabilidade dos candidatos fornecer, no momento da apresentação da candidatura, o endereço de correio eletrónico correto, bem como comunicar eventuais alterações ao mesmo.

As atas do Júri e demais decisões relativas ao presente procedimento serão também publicitadas na página eletrónica da CCDR-LVT, em https://www.ccdr-lvt.pt/ccdr-lvt/avisos-ccdr-lvt/avisos-recrutamento-ccdr-lvt/.

Ponto 5 – Elaboração do aviso de abertura

Considerando as deliberações dos pontos anteriores, bem como a circunstância de se tratar de um só procedimento repartido por três referências, este Júri da referência C elaborou a proposta de aviso de abertura de procedimento, em anexo à presente ata, na parte que respeita à sua referência, para submissão à aprovação do Vice-Presidente e posterior publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP).

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:

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.

REPÚBLICA PORTUGUESA
COESÃO TERRITORIAL

Ana Cláudia Ribeiro
10-08-2026

Presidente do Júri

1.º Vogal efetivo

2.ª Vogal efetiva