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

REPÚBLICA PORTUGUESA
COESÃO TERRITORIAL

ATA DE REUNIÃO

Procedimento de mobilidade na categoria para recrutamento de 1 Técnico Superior para a Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência/ Divisão de Fiscalização (DF)

Designação da Reunião: 1.ª Reunião de Júri

Local: Instalações da Sede da CCDRLVT; I.P. Lisboa

Data e Hora: **17/09/2026 às 14h30**

Presenças:

Nome	Cargo	Entidade
▪ José Conceição Reis	Diretor da Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência	CCDRLVT, I.P.
▪ Rui Miguel Pereira	Chefe da Divisão de Fiscalização	CCDRLVT, I.P.
▪ Inês Mendes	Técnica Superior da DARH	CCDRLVT, I.P.
▪		

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:

I42620-202608-UGAFRH_DARH

Aos 17 dias do mês de setembro de 2026, pelas 14.30 horas, reuniu, nas instalações da sede da CCDRLVT, I.P. em Lisboa, o júri do procedimento de recrutamento por mobilidade na categoria em epígrafe, designado por despacho do Senhor Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, IP (CCDR LVT, IP), datado de 28/08/2026, constituído por José Conceição Reis, Diretor da Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência (UFCT), que preside, e pelos vogais, Rui Miguel Pereira, 1.º vogal efetivo, Chefe da Divisão de Fiscalização e Inês Mendes, 2.ª vogal efetiva, Técnica Superior da Divisão de Administração e Recursos Humanos, 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 por mobilidade, 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), que resultará da aplicação dos métodos constantes das alíneas a) e b) (Avaliação curricular e Entrevista de Avaliação de Competências), será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

CF= Classificação Final
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, na sua atual redação. Caso subsista igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator "**Experiência Profissional**".

Mais deliberou o júri que a falta de apresentação de avaliação de desempenho pelos/as candidatos/as, por motivos que não lhe sejam imputáveis, determina a atribuição de uma avaliação positiva de 10 valores nesse parâmetro.

Cada método de seleção é eliminatório para os/as candidatos/as que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte.

Consideram-se aptos/as a ocupar o posto de trabalho os/as candidatos/as que obtenham a classificação final igual ou superior a 9,5 valores.

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

O Presidente de Júri



O 1.º Vogal efetivo



A 2.ª Vogal efetiva



Anexo 1 à ata n.º 1

Procedimento de mobilidade na categoria para recrutamento de 1 Técnico Superior para a Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência/ Divisão de Fiscalização (DF)

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 + 50% EP + 20% 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
Licenciatura noutras áreas	10 valores	
Mestrado noutras áreas	12 valores	
Doutoramento noutras áreas	14 valores	
Licenciatura na área da Segurança e Higiene no Trabalho (CNAEF 862).	16 valores	
Mestrado na área da Segurança e Higiene no Trabalho (CNAEF 862).	18 valores	
Doutoramento na área da Segurança e Higiene no Trabalho (CNAEF 862).	20 valores	

Experiência Profissional	Valoração	Pontuação
Sem experiência profissional relacionada com o lugar	8 valores	

Relacionado com o lugar, até 2 anos	12 valores	
Relacionado com o lugar, entre 3 e 5 anos	15 valores	
Relacionada com o lugar, 5 ou mais anos	20 valores	

Formação Profissional (são apenas consideradas as formações relacionadas com o lugar a prover, nos últimos 10 anos)	**Valoração**	**Pontuação**
Sem Formação relacionada com o lugar	8 Valores	
Frequência de ações de formação até 100 horas	12 Valores	
Frequência de ações de formação entre 101 horas e 300 horas	15 Valores	
Frequência de ações de formação por período superior a 300 horas	20 Valores	

Avaliação de Desempenho		
	Nota	**Pontuação***
Avaliação de desempenho de 2025		

***Tabela de pontuação da avaliação de desempenho**: de 0 a 1,99 corresponde a 9 valores, de 2 a 3,499 corresponde a uma valoração de 13 valores, de 3,500 a 3,999 corresponde a uma valoração de 15 valores, de 4 a 5 corresponde uma valoração de 18 valores e a menção de excelente corresponde à valoração de 20 valores.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é considerado seguinte valor positivo de pontuação: 10 valores.

Resultado Global da Avaliação Curricular:

O júri:

_____

(O Presidente de júri)

_____

(O 1.º Vogal efetivo)

_____

(A 2.ª Vogal efetiva)

Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

Procedimento de mobilidade na categoria para recrutamento de 1 Técnico Superior para a Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência/ Divisão de Fiscalização (DF)

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

REPÚBLICA PORTUGUESA
COESÃO TERRITORIAL

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.

1. Conhecimento da Organização

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Já ouviu falar da CCDR LVT, IP? Em que contexto?					
Sabe em que domínios a CCDR LVT, IP exerce as suas competências?					
Média					

2. Experiência Profissional

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
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.					
Média					

3. Motivação profissional

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
O que o/a motivou a candidatar-se às funções propostas no Aviso?					
Atendendo ao seu perfil pessoal e profissional, que contributos e mais-valias considera que pode trazer à CCDR LVT, I.P. com esta mudança?					
Média					

4. Capacidade de Organização e Planeamento

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
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					

5. Capacidade de Comunicação

Questões	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
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					

A capacidade de Expressão e Comunicação será avaliada durante a realização da entrevista, refletindo-se nas classificações atribuídas a cada fator.

Resultado Global da Entrevista:

O júri:

_____

(O Presidente de júri)

_____

(O 1.º Vogal efetivo)



_____

(A 2.ª Vogal efetiva)