CCDR LVT
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 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Conselho Diretivo (área de economia/gestão) – Lisboa

Designação da Reunião: 1.ª Reunião de Júri

Local: CCDR-LVT (sede) Data e Hora: 14-09-2026, 10:00h

Presenças:

Nome	Cargo	Entidade
▪ JORGE GASPAR	Vice-Presidente do CD	CCDR-LVT
▪ ROSA FRADINHO	Diretora da UGAFRH	CCDR-LVT
▪ ANA CRISTINA AZINHEIRO	Chefe da DARH	CCDR-LVT

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 (I40749-202608-UGAFRH/DARH)

Ao dia 1 do mês de setembro de 2026, pelas 10:00 horas, na sede da CCDR-LVT, reuniu o Júri do procedimento concursal em título identificado, designado por despacho do Vice-Presidente do Conselho Diretivo (“CD”) da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de

Lisboa e Vale do Tejo, IP ("CCDR-LVT"), Dr. JORGE GASPAR, datado de 11 de agosto de 2026, constituído por si, na qualidade de Presidente do Júri, por ROSA FRADINHO, 1.ª Vogal Efetiva, Diretora da Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos ("UGAFRH") da CCDR-LVT, e por ANA CRISTINA AZINHEIRO, 2.ª Vogal Efetiva, Chefe da Divisão de Administração e Recursos Humanos ("DARH").

O Presidente do Júri deu início à reunião, propondo a ordem de trabalho acima enumerada, 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**, a aplicar à generalidade dos candidatos;
    - **avaliação curricular**, a aplicar aos candidatos que, estando integrados na carreira e detendo a categoria de técnico superior, se encontrem atualmente a exercer as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa – ou que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham, imediatamente antes, exercido essas funções –, salvo se, no formulário de candidatura, tiverem expressamente optado pela sujeição à prova de conhecimentos.
- **Métodos de seleção facultativos**:
    - **entrevista de avaliação de competências**, a aplicar a todos os candidatos que sejam aprovados no método de seleção obrigatório.

Os métodos de seleção **serão aplicados sucessivamente**, com carácter eliminatório, aplicando-se, num primeiro momento, os métodos de seleção obrigatórios, sendo convocados, num segundo momento, para a realização da entrevista de avaliação de competências, apenas os candidatos que tenham sido aprovados no método de seleção obrigatório aplicável.

Os métodos de seleção poderão ser 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), quando o elevado o número de candidatos assim o justifique.

Consideram-se reprovados e consequentemente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à realização do método de seleção ou que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Os métodos de seleção serão classificados numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Os resultados da aplicação de cada método de seleção constarão de lista ordenada alfabeticamente, publicada na página da CCDR-LVT e notificada aos candidatos.

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, sem possibilidade de consulta de quaisquer elementos.

A prova será composta por questões de escolha múltipla e questões de desenvolvimento, e terá a duração de 60 minutos, com 10 minutos de tolerância.

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:

1. **Desenvolvimento económico regional**:
   a) Teorias e instrumentos de desenvolvimento regional;
   b) Assimetrias territoriais e coesão territorial;
   c) Competitividade regional e fatores de atração de investimento;
   d) Especialização inteligente (RIS3);
   e) Indicadores de desenvolvimento económico regional;
   f) Papel da CCDR-LVT no desenvolvimento regional.

2. **Economia regional da Região de Lisboa e Vale do Tejo**:
   a) Estrutura económica da Região de Lisboa e Vale do Tejo;
   b) Principais setores de atividade;
   c) Internacionalização da economia regional;
   d) Inovação, ciência e tecnologia;
   e) Turismo, indústria, logística e economia do mar;
   f) Impacto económico do novo aeroporto Luís de Camões.

3. **Apoio às empresas e investimento empresarial**:
   a) Políticas públicas de apoio às empresas;
   b) Ciclo de vida do investimento;
   c) Instrumentos de apoio ao investimento produtivo;
   d) Licenciamento à atividade económica;
   e) Atração de investimento nacional e estrangeiro;
   f) Relação entre simplificação administrativa e competitividade económica.

4. **Fundos europeus e instrumentos financeiros:**
   a) Portugal 2030;
   b) Próximo quadro financeiro plurianual (QFP) da União Europeia, relativo ao período de 2028 a 2034;
   c) Instrumentos financeiros para empresas;

d) Avaliação de impacto dos fundos europeus.

5. **Mercado de trabalho, emprego e formação profissional:**
   a) Políticas ativas de emprego;
   b) Qualificações e competências;
   c) Formação profissional;
   d) Requalificação de trabalhadores;
   e) Transição digital e novas competências;
   f) Produtividade e capital humano.

6. **Planeamento estratégico e avaliação de políticas públicas:**
   a) Planeamento estratégico;
   b) Construção de indicadores;
   c) Monitorização e avaliação;
   d) Gestão por objetivos;
   e) Avaliação de impacto económico

Para o efeito, deverá ser considerada, nomeadamente, a seguinte bibliografia/legislação:

- Lei Orgânica das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, aprovada em anexo ao Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio;
- Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P., aprovados pela Portaria n.º 237/2026/1, de 29 de maio;
- Estrutura Flexível da Organização Interna da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P., republicada pela Deliberação n.º 1010/2026, de 31 de agosto (publicada na Série II do Diário da República n.º 168/2026).

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 70% na classificação final a atribuir ao candidato.

Mais se aprova o enunciado da prova de conhecimentos e a 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, profissionais 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 em economia (CNAEF 314) ou gestão (CNAEF 345)	12 valores
Mestrado	14 valores
Mestrado em economia (CNAEF 314) ou gestão (CNAEF 345)	16 valores
Doutoramento	18 valores
Doutoramento em economia (CNAEF 314) ou gestão (CNAEF 345)	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	10 valores
Relacionada com o lugar, entre 2 e 4 anos	15 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	15 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 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	15 valores
De 4 a 5 valores	20 valores

Aos candidatos que, por razão que lhes não seja imputável, não possuam avaliação de desempenho, ou não possuam avaliação de desempenho referente ao exercício de funções relacionadas com as funções que caracterizam o posto de trabalho a concurso, 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 (*v.g.*, certificados de habilitações, certificados de formação, declaração de vínculo, etc.), 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 35%) + (EP x 40%) + (FP x 15%) + (AD x 10%)

A classificação da avaliação curricular terá uma ponderação de 70% na classificação final a atribuir ao candidato.

Mais se aprova, em anexo à presente ata, a ficha para realização da avaliação curricular.

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:

1. **Orientação para o serviço público**: "*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*";

2. **Orientação para a mudança e inovação**: "*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*";

3. **Orientação para os resultados**: "*focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública*";

4. **Análise crítica e resolução de problemas**: "*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*";

5. **Gestão do conhecimento**: "*adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização*";

6. **Comunicação**: "*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*";

7. **Iniciativa**: "*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*".

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 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 30% na classificação final a atribuir ao candidato.

Mais se aprovou o 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 70%) + (EAC x 30%)

  ou

- CF = (AC x 70%) + (EAC x 30%)

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, atender-se-á à classificação mais elevada no fator experiência profissional, determinada nos termos estabelecidos no ponto 1.2 para a avaliação curricular.

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.

Os candidatos excluídos serão notificados para, querendo, se pronunciarem, por escrito, no prazo de dez dias úteis, sobre a sua exclusão do procedimento.

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, nomeadamente as listas de ordenação alfabética e a lista unitária de ordenação final, 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, elaborou-se, em anexo à presente ata, proposta de aviso de abertura do procedimento, para submissão à aprovação do Vice-Presidente e posterior publicação na Bolsa de Emprego Público (“BEP”).

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

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:



Presidente do Júri



1.ª Vogal Efetiva



2.ª Vogal Efetiva