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 6 postos de trabalho, 5 dos quais na carreira e categoria de Técnico Superior e 1 na carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Unidade de Educação – Lisboa – Ref. D (1 Assistente Operacional motorista para a Unidade de Educação)

Designação da Reunião: 1.ª Reunião de Júri

Local: CCDR-LVT (sede) Data e Hora: 23-09-2026, 16:30h

Presenças:

Nome	Cargo	Entidade
▪ MARGARIDA MANO	Vice-Presidente do CD	CCDR-LVT
▪ BERNARDO NATAL DE OLIVEIRA	Técnico Superior da DARH	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 (I40416-202608-UGAFRH/DARH)

Aos 23 dias do mês de setembro de 2026, pelas 16:30 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 12 de agosto de 2026, constituído por MARGARIDA MANO, Presidente do Júri, Vice-Presidente do CD da CCDR-LVT, por BERNARDO NATAL DE OLIVEIRA, 2.º Vogal Efetivo, Técnico Superior da Divisão de Administração e Recursos Humanos ("DARH") da Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos ("UGAFRH") da CCDR-LVT, e por ANA CRISTINA AZINHEIRO, 1.ª Vogal Suplente, Chefe da DARH da UGAFRH da CCDR-LVT.

A 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 Assistente Operacional, 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 do 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 prática, terá a duração de 30 minutos e consistirá na condução de uma viatura da CCDR-LVT, num percurso predefinido pelo Júri, com a presença, na viatura, de elementos deste, que procederão a uma avaliação aptidão demonstrada, durante a prova, para o transporte de passageiros, com base nos seguintes critérios:

1) **Conhecimento e observância das regras de circulação rodoviária (40%)**: evidencia, pela sua observância prática durante a prova, o conhecimento das regras de circulação rodoviária vigentes, designadamente a sinalização rodoviária presente na via;

2) **Condução segura e defensiva (40%)**: utiliza técnicas de condução segura e defensiva, como sejam a adequação da velocidade às condições da via, a utilização correta das luzes indicadoras de mudança de direção e dos espelhos retrovisores, observa a distância de segurança e demonstra capacidade para antecipar situações de risco;

3) **Resolução de situações práticas (20%)**: demonstra aptidão para resolver imprevistos que se verifiquem durante a condução, como sejam alterações de itinerário, bem como competência para a resolução de problemas técnicos, como sejam a correção da pressão dos pneus ou a sua substituição.

Para preparação para a prova de conhecimentos, recomenda-se a leitura da seguinte legislação:

- **Código da Estrada**, republicado em anexo à Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro;
- **Regulamento de Sinalização do Trânsito**, aprovado em anexo ao Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro.

O Júri atribuirá, a cada critério, uma classificação numa escala de 0 a 20 valores, com a seguinte correspondência qualitativa:

Escala quantitativa	Escala qualitativa

< 10 valores	insuficiente
10 a 13,9 valores	suficiente
14 a 17,9 valores	bom
18 a 20 valores	excelente

A prova será, a final, classificada numa escala de 0 a 20 valores, expressos até às centésimas, resultantes da média ponderada das classificações atribuídas pelo Júri a cada um dos critérios acima definidos.

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

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
Escolaridade obrigatória	10 valores
Superior à escolaridade obrigatória	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 6 anos	15 valores
Relacionada com o lugar, 6 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
Frequência 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, 12 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 10%) + (EP x 60%) + (FP x 10%) + (AD x 20%)

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:

- **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.

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

- **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;

- **Orientação para a segurança**: 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.

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, bem como a urgência particular no lançamento do procedimento da referência D, elaborou-se, em anexo à presente ata, proposta de aviso de abertura do procedimento autónoma para a referência D, 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

2.º Vogal Efetivo

1.ª Vogal Suplente