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

REPÚBLICA PORTUGUESA
COESÃO TERRITORIAL

ATA DE REUNIÃO

Recrutamento com oferta pública para constituição de 1 situação de mobilidade na categoria de Técnico Superior para exercício de funções na Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental da Unidade de Gestão Financeira, Administrativa e de Recursos Humanos – Lisboa

Designação da Reunião: 1.ª Reunião de Júri

Local: CCDR-LVT (sede) Data e Hora: 28-09-2026

Presenças:

Nome	Cargo	Entidade
▪ MARIA ROSA FRADINHO	Diretora da UGAFRH	CCDR-LVT
▪ CÉU PIRES RIBEIRO	Chefe da DGFCO	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 (I41691-202608-UGAFRH/DARH)

Aos 28 dias 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 da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, IP ("CCDR-LVT"), Dr. JORGE GASPAR, datado de 4 de setembro de 2026, constituído por MARIA ROSA FRADINHO, Presidente do Júri, Diretora da UGAFRH da CCDR-LVT, por CÉU PIRES RIBEIRO, 1.ª Vogal Efetiva, Chefe da Divisão de Gestão Financeira e Controlo

Orçamental (“DGFCO”) da Unidade de Gestão Financeira, Administrativa 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”) 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 se destina à constituição de situação de mobilidade na categoria, os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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 – 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	12 valores
Licenciatura nas áreas de Gestão (CNAEF 345) ou contabilidade (CNAEF 344)	14 valores
Mestrado	16 valores
Mestrado nas áreas de Gestão (CNAEF 345) ou contabilidade (CNAEF 344)	17 valores
Doutoramento	18 valores
Doutoramento nas áreas de Gestão (CNAEF 345) ou contabilidade (CNAEF 344)	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
Até 2 anos	12 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
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, 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 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 aprovou a ficha para realização da avaliação curricular, em anexo à presente ata.

Ponto 1.2 – 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 que caracterizam o posto de trabalho a concurso.

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.

- **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.

- **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.

- **Organização, planeamento e gestão de projetos**: assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

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 da seguinte fórmula:

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, classificação mais elevada obtida, na avaliação curricular, no fator **experiência profissional**.

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/.

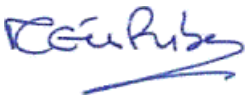
Ponto 5 – Elaboração do aviso de abertura

Considerando as deliberações dos pontos anteriores, foi elaborada proposta de aviso de abertura de procedimento, em anexo à presente ata, para 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:



Presidente do Júri



1.ª Vogal Efetiva



2.ª Vogal Efetiva