

ATA DE REUNIÃO

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFRH) / Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) - Lisboa

Designação da Reunião: **1ª Reunião de Júri**

Local: **Sede da CCDR LVT, IP**

Data e hora: 05-03-2024 11h00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
▪	Maria Rosa Fradinho	Diretora de Unidade da UGAFRH	CCDR LVT, IP
▪	Ana Azinheiro	Chefe de Divisão da DARH	CCDR LVT, IP
▪	Céu Ribeiro	Chefe de Divisão DGFCO	CCDR LVT, IP

Ordem de trabalhos:

Pontos	Assuntos
OT1	Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção.
OT2	Forma de exclusão, notificação e desempate de candidatos.
OT3	Elaboração do aviso de abertura.
OT4	Elaboração da Prova de Conhecimentos.

Documentos de base:

I02407-202501-UGAFRH/DARH

Aos 05 dias do mês de março de 2025, pelas 11.00 horas, reuniu, na sede da CCDR LVT, IP, em Lisboa o júri do procedimento concursal comum, designado por despacho da Senhora Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, IP (CCDRLVT, IP), datado de 28.01.2025, constituído por Maria Rosa Fradinho, Diretora de Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFRH), que preside e pelas vogais Ana Azinheiro, 1.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) e Céu Ribeiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Gestão Financeira e de Controlo Orçamental (DGFCO), 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, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, o júri deliberou, por unanimidade, que serão aplicados, nos termos do artigo 36.º do Anexo à LTFP, os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC) e, como método complementar, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

em que:

CF= Classificação Final

PC= Prova de Conhecimentos

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. Caso subsista a igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator «Experiência Profissional».

I. Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, como previsto no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um, ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Ainda nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugado com o artigo 17.º da referida Portaria, são adotados os seguintes métodos de seleção:

1. Prova de conhecimentos (PC):

O método de seleção Prova de Conhecimentos (PC) é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções específicas 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 candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos 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.

O júri deliberou que a Prova de Conhecimentos assume uma ponderação de 70% e terá natureza teórica, revestirá a forma escrita, com consulta, efetuada em suporte de papel, de realização individual, com perguntas diretas e de desenvolvimento, tendo a duração de 60 minutos.

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre a seguinte legislação:

Temas

Missão e Atribuições da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. (CCDR LVT, I.P.);

Enquadramento e Desenvolvimento das Principais responsabilidades da CCDR LVT;

Direitos e deveres dos trabalhadores da Administração Pública;

Procedimento Administrativo e Regime de Trabalho em Funções Públicas;

Regulamento Geral de Proteção de Dados;

Principais instrumentos de Gestão na área de recursos humanos;

Regime Jurídico da Formação Profissional na Administração Pública.

Legislação mais relevante:

Constituição da República Portuguesa;

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Orgânica da CCDR LVT, I.P., Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio;

Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro;

Deliberação n.º 816/2024, de 25 de junho;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro);

Lei do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro);

Regime das Deslocações e Ajudas de Custo (Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril);

Regime das Deslocações e Ajudas de Custo (Decreto-Lei n.º 106/98, de 24 de abril);

Regulamento Geral de Proteção de Dados (Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016);

Balanço Social (Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e [Decreto-Lei n.º 190/96](#), de 09 de outubro);

Funcionamento do Sistema de Informação da Organização do Estado -SIOE, ([Lei n.º 104/2019, de 6 de setembro](#));

Regime jurídico da Formação Profissional na administração Pública (Lei n.º 82/2019, de 8 de setembro, ao Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro e à Portaria n.º 146/11, de 7 de abril).

Dever-se-á considerar a redação atual dos diplomas legais mencionados.

Durante a prova de conhecimento 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*).

2. Avaliação Curricular (AC):

O método de seleção Avaliação Curricular (AC) assume uma ponderação de 70%, é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

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.

O júri deliberou que na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho, comportando os parâmetros abaixo indicados e vertidos na ficha anexo 1, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HA + 55\% EP + 15\% FP + 10\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular.

HA= Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade das habilitações literárias.

EP= Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

FP= Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

AD= Avaliação de Desempenho - em que se pondera a avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade, idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HA= Habilitação Académica – será ponderada a titularidade detida pelo candidato;

No parâmetro Habilitação Académica, os critérios e respetiva pontuação são os seguintes:

Habilitação	Valoração	Pontuação
Licenciatura nas áreas de direito ou de gestão de recursos humanos	12 valores	
Mestrado ou Doutoramento noutra área	15 valores	
Mestrado nas áreas de direito ou de gestão de recursos humanos	18 valores	
Doutoramento nas áreas de direito ou de gestão de recursos humanos	20 valores	

Para efeitos de valoração da habilitação literária, esclarece-se que apenas será considerada a habilitação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

EP = Experiência Profissional. Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que de modo parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração	Pontuação
Relacionado com o lugar, até 2 anos	10 valores	
Relacionado com o lugar, entre 3 e 4 anos	15 valores	
Relacionada com o lugar, 5 ou mais anos	20 valores	

Só será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o que se encontre devidamente comprovado e detalhado.

FP = Formação Profissional. Apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro de 2016, na redação atual, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

Formação Profissional (são apenas consideradas as formações relacionadas com o lugar a prover, nos últimos 10 anos)	Valoração	Pontuação
Sem Formação	8 valores	
Frequência de ações de formação até 50 horas	10 valores	
Frequência de ações de formação entre 50 horas e 100 horas	15 valores	
Frequência de ações de formação por período superior a 100 horas	20 valores	

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

AD = Avaliação de Desempenho. Será ponderada a avaliação relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a pontuação acumulada, de acordo com a seguinte escala:

Avaliação de Desempenho	Notação	Pontuação*
Avaliação de desempenho do último biénio		

*Tabela de pontuação da avaliação de desempenho: de 0 a 2,99 corresponde a 9 valores, de 3 a 3,99 corresponde a uma valoração de 16 valores, de 4 a 5 corresponde a uma valoração de 20 valores.

O júri atribuirá 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) de carácter público visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Foi aprovada a ficha de entrevista que constitui o anexo 2 da presente ata.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá uma ponderação de 30%, é avaliada segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EAC terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- Orientação para a colaboração (OC);
- Orientação para a mudança e inovação (OMI);
- Comunicação (C);
- Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP);
- Análise crítica e resolução de problemas (ACRP).

O presente método de seleção, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e é adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EAC = (OC + OMI + C + OPGP + ACRP) / 5$$

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

E 2 0	Elevada capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
B 1 6	Boa capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
S 1 2	Suficiente capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
R 8	Reduzida capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.
I 4	Insuficiente capacidade de partilhar informações, conhecimentos, práticas e recursos e promover a troca de ideias nas suas relações de trabalho; de estabelecer uma rede facilitadora de comunicação e contribuir para que as equipas se sintam valorizadas; de assumir os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

Orientação para a mudança e inovação (OMI): 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.

E 2 0	Elevada capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
B 1 6	Boa capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
S 1 2	Suficiente capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
R 8	Reduzida capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
I 4	Insuficiente capacidade de identificar necessidades de mudança atuais ou futuras; de desafiar pressupostos, explorar e apresentar novas abordagens, no âmbito da sua atividade; de incentivar e

	apoiar a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Comunicação (C): 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.

E	20	Manifesta excelente capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
B	16	Manifesta boa capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
S	12	Manifesta suficiente capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
R	8	Manifesta reduzida capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
I	4	Manifesta insuficiente capacidade de explicar com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; de transmitir, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; de se assegurar de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP): 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.

E	20	Revela elevada capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
B	16	Revela boa capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
S	12	Revela suficiente capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
R	8	Revela reduzida capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

I 4	Não revela capacidade de organizar os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; definir autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades; controlar a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Análise crítica e resolução de problemas (ACRP): 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.

E 20	Revela elevada capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
B 16	Revela boa capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
S 12	Revela suficiente capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
R 8	Revela reduzida capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
I 4	Não revela capacidade de integrar informação de diferentes tipos e consultar outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; de identificar situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; de apresentar soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

4. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, nos termos do número 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Para apresentação de alegações, quer quanto à exclusão após apreciação das candidaturas, nos termos do n.º 4 do artigo 16º, quer quanto à audiência prévia de interessados nos termos do n.º 1 do artigo 25.º,

ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos devem utilizar o formulário próprio, disponível na área "recursos humanos/recrutamento" da página eletrónica da CCDRLVT.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da CCDRLVT" e disponibilizada na respetiva página eletrónica: <https://www.ccdr-lvt.pt/ccdr-lvt/avisos-ccdr-lvt/avisos-recrutamento-ccdr-lvt/>

Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de seleção, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5. Elaboração do aviso de abertura

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou a proposta de aviso de abertura de procedimento a submeter à Presidente da CCDRLVT para aprovação, e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

6. Elaboração de Prova de Conhecimentos

Foi elaborada a Prova de Conhecimentos e a respetiva grelha de correção.

Anexos: 2 Fichas.

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.

O júri:



(A Presidente de júri)



A 1.º Vogal efetiva

A 2.º Vogal efetiva