

## ATA DE REUNIÃO

Designação da Reunião:

**1ª Reunião de Júri**

Local:

**Instalações da CCDR LVT**

Data e hora:

**15-12-2021**

**14:30**

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	José da Conceição Reis	Diretor de Serviços da DSF	CCDR-LVT
✓	Cristiano Guilherme da Silva Amaro	Chefe de Divisão da DAMA	CCDR-LVT
✓	Ana Azinheiro	Chefe de Divisão da DARH	CCDR-LVT

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:

I20760-202111-DSCGAF/DARH

Aos 15 dias do mês de dezembro de 2021, pelas 14 horas e 30 minutos, reuniu, na sede da CCDR LVT, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, designado por despacho da Senhora Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT), datado de 6 de dezembro de 2021; júri constituído por José da Conceição Reis, Diretor de Serviços da DSF da CCDR LVT, que preside e pelos vogais, Cristiano Guilherme da Silva Amaro, 1.º vogal efetivo, Chefe da Divisão de Avaliação e Monitorização Ambiental (DAMA), da CCDR LVT e Ana Cristina Azinheiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) da CCDR LVT.

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 Profissional de Seleção (EPS).

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:

$$CF = (PC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

$$CF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

em que:

CF= Classificação Final

PC= Prova de Conhecimentos

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Caso subsista igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

### ***1. Método de Seleção – Prova de Conhecimentos (PC)***

1. A prova de conhecimentos é aplicável aos candidatos que:

- a) Não sejam titulares da categoria de Técnico Superior;
- b) Sejam titulares da categoria de Técnico Superior e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- c) Sejam titulares daquela categoria e se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas tenham expressamente afastado a avaliação curricular, no formulário de candidatura.

2. O júri deliberou que a Prova de Conhecimentos assume uma ponderação de 60% 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, com 30 minutos de tolerância. A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as temáticas a seguir referenciadas, que terão como suporte os diplomas legais seguintes, sempre na sua última redação:

A Prova de Conhecimentos incidirá sobre as temáticas a seguir referenciadas:

---

## Temas

- Emissões de poluentes para a atmosfera ou para o solo e proteção e melhoria da qualidade do ar e do solo;
- Licenciamento ambiental;
- Exposição ao ruído ambiente emitido por atividades ruidosas permanentes e por infraestruturas de transporte;
- Operações de gestão de resíduos;
- Exploração de massa minerais;
- Conservação da natureza e da biodiversidade, nas áreas da Rede Natura 2000;
- Ordenamento do território, nomeadamente no que respeita aos instrumentos de gestão territorial e aos regimes territoriais especiais.

## Legislação mais relevante

- Decreto-Lei n.º 127/2013, de 30 de Agosto, na sua redacção atual - Regime de Emissões Industriais
- Decreto-Lei n.º 39/2018, de 11 de junho - regime jurídico da prevenção e controlo das emissões de poluentes para o ar
- Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio, na sua redacção actual - Regime de Licenciamento Único de Ambiente
- Decreto-Lei n.º 169/2012, de 1 de agosto, na sua redacção actual – Sistema da Indústria Responsável
- Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na sua redacção actual – Regime de Avaliação de Impacte Ambiental
- Decreto-lei n.º 9/2007, de 17 de Janeiro, na sua redacção actual - Regulamento Geral de Ruído
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua redacção actual - Regime Geral de Gestão de Resíduos
- Decisão 2014/955/UE, da Comissão, de 18 de dezembro - Lista Europeia de Resíduos
- Diretiva 2008/98/CE, de 19 de Novembro de 2008, com as alterações introduzidas pelo Regulamento (UE) n.º 1357/2014, da Comissão, de 18 de dezembro e pelo Regulamento (EU) 2017/997, do Conselho, de 8 de junho - enuncia as características dos resíduos que os tornam perigosos
- Decreto-Lei n.º 270/2001, de 6 de Outubro, na sua redacção atual - regime jurídico da pesquisa e exploração de massas minerais-pedreiras
- Decreto-Lei n.º 140/99, de 24 de Abril, na sua redacção actual - Rede Natura 2000
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua redacção actual - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial
- Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na sua redacção actual - regime jurídico da Reserva Ecológica Nacional
- Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, na sua redacção actual – Lei Orgânica das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional
- Lei n.º 50/2006, de 29 de Agosto, na sua redacção actual – Lei Quadro das Contra-ordenações Ambientais

---

## II. Método de Seleção e Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 60% e será aplicável aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de Técnico Superior e tenham, por último, estado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado. 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:

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

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilitação Académica

EP= Experiência Profissional

FP= Formação Profissional

AD=Avaliação de Desempenho

1. Habilitação Académica – será ponderada a titularidade detida pelo candidato;

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

Habilitação	Pontuação
Licenciatura	10 valores
Mestrado	15 valores
Doutoramento	20 valores

2. Experiência Profissional – será valorizada a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa, em função do maior ou menor contacto orgânico – funcional com as referidas áreas. Só será contabilizado, como tempo de experiência profissional, o que se encontre devidamente comprovado e detalhado.

No parâmetro **Experiência Profissional**, os critérios e respetiva pontuação são os seguintes:

Experiência Profissional	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

3. Formação Profissional – apenas se considerará a formação profissional respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

No parâmetro **Formação Profissional**, os critérios e respetiva pontuação são os seguintes:

<b>Formação Profissional</b>	<b>Pontuação</b>
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

4. Avaliação de Desempenho – será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

	<b>Notação</b>	<b>Pontuação*</b>
Avaliação de desempenho 2019-2020		

**\*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.

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.

### **III. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá uma ponderação de 40%**

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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 Profissional de Seleção é avaliada segundo os critérios classificativos de Elevado, Bom, Suficiente,

---

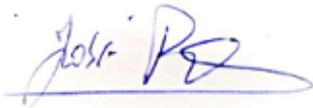
Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Mais se deliberou que, 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.

Anexos: 2 Fichas

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

O júri:



---

**(Presidente de júri)**



Cristiano Amaro

---

**O 1.º Vogal efetivo**



---

**A 2ª Vogal efetiva**

**Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 técnico superior, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para exercício de funções na Direção de Serviços de Fiscalização (DSF).**

### **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:

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

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

<b>Habilitação</b>	<b>Valoração</b>	<b>Pontuação</b>
Licenciatura	10 valores	
Mestrado	15 valores	
Doutoramento	20 valores	

<b>Experiência Profissional</b>	<b>Pontuação</b>
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

<b>Formação Profissional</b>	<b>Valoração</b>	<b>Pontuação</b>
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	

	<b>Notação</b>	<b>Pontuação*</b>
Avaliação de desempenho 2019-2020		

**\*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.

Resultado Global da Ponderação Curricular:

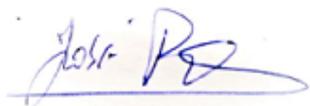
**AC=**

**Nota final AC**

--

Data: -----

O júri:



---

(Presidente de júri)

---

O 1.º Vogal efetivo

---

A 2ª Vogal efetiva

Anexo 2 à ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 técnico superior, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para exercício de funções na Direção de Serviços de Fiscalização (DSF).

#### FICHA DE ENTREVISTA

Nome	
------	--

A entrevista profissional visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

#### 1. Conhecimento da Organização

Questões	<i>Insuficiente</i> (4 valores)	<i>Reduzido</i> (8valores)	<i>Suficiente</i> (12 valores)	<i>Bom</i> (16 valores)	<i>Elevado</i> (20 valores)

Já ouviu falar da CCDR LVT? Em que contexto?					
Sabe em que domínios a CCDR LVT exerce as suas competências?					
<b>Média</b>					

## 2. Experiência Profissional

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>
Da sua experiência profissional alguma vez trabalhou na área do ambiente ou do ordenamento do território, ou em temáticas relacionadas? Descreva em que medida a sua experiência profissional pode constituir uma mais-valia para a CCDR LVT.					
<b>Média</b>					

## 3. Motivação profissional

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>
O que o/a motiva nas funções propostas no Aviso?					
Que mais-valia julga poder alcançar com a mudança?					
A localização do Serviço e os horários poderão ser um problema?					
<b>Média</b>					

#### 4. Capacidade de Organização e Planeamento

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>
O que mais valoriza na responsabilidade perante o Serviço?					
Quando tem várias tarefas a executar como define prioridades?					
<b>Média</b>					

#### 5. Capacidade de Comunicação

<i>Questões</i>	<i>Insuficiente</i> <i>(4 valores)</i>	<i>Reduzido</i> <i>(8valores)</i>	<i>Suficiente</i> <i>(12 valores)</i>	<i>Bom</i> <i>(16 valores)</i>	<i>Elevado</i> <i>(20 valores)</i>
O que faria se fosse confrontado com um reclamante exaltado e ofensivo?					
O que faria se no decurso dum a ação de fiscalização, verificasse a existência dum situação de ilegalidade?					
<b>Média</b>					

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