

ATA DE REUNIÃO

Designação da Reunião: **Procedimento concursal comum para recrutamento de 2 técnicos/as superiores, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para exercício de funções na Direção de Serviços de Ambiente (Divisão de Licenciamento Ambiental).**

1ª Reunião - ATA n.º 1

Local:
Instalações da CCDR LVT - Lisboa

Data e hora: 11 horas

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Isabel Dulce Mendes da Silva	Diretora de Serviços	CCDR-LVT
✓	Dyana Raquel Pereira Reto Borges	Chefe de Divisão	CCDR-LVT
✓	Ana Cristina Azinheiro	Chefe de Divisão	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:

Informação n.º I20352-202111-DSCGAF/DARH

Aos 31 dias do mês de março de 2022, pelas 11 horas, reuniu, na sede da CCDR LVT, o júri do procedimento concursal comum em epígrafe, designado por despacho da Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo (CCDR LVT), datado de vinte e seis de novembro de 2021; júri constituído por Isabel Dulce Mendes da Silva Marques, Diretora de Serviços de Ambiente (DSA) da CCDR LVT, que preside e pelas vogais, Dyana Raquel Pereira Reto Borges, 1.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Licenciamento Ambiental (DLA), 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 publico 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 escolha múltipla e com perguntas diretas, tendo a duração de 50 minutos, com 10 min 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:

- Orgânica da CCDR LVT

Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, alterado pelos Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio e Decreto-Lei 24/2015, de 6 de Fevereiro - modelo organizacional da CCDRLVT

Despacho 7082/2013, de 31 de maio – unidades orgânicas flexíveis

- Resíduos

Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-C/2015, de 16 de março – Plano Nacional de Gestão de Resíduos

Portaria n.º 187-A/2014, de 17 de setembro – Plano Estratégico para os Resíduos Sólidos Urbanos (PERSU 2020)

Portaria n.º 241-B/2019 - Aprova o PERSU 2020+, que constitui um ajustamento às medidas vertidas no Plano Estratégico para os Resíduos Urbanos (PERSU 2020)

Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro - Aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera e republica o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos (Decreto-Lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro), transpondo as Diretivas (UE) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852

Lei n.º 52/2021, de 10 de agosto - Alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro

Decreto-Lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro - Estabelece o regime jurídico a que fica sujeita a gestão dos fluxos específicos de resíduos sob a égide do princípio da responsabilidade alargada do produtor.

Lei n.º 69/2018, de 26 de dezembro - Sistema de incentivo à devolução e depósito de embalagens de bebidas em plástico, vidro, metais ferrosos e alumínio (Primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro, relativo ao Regime Unificado dos Fluxos Específicos de Resíduos)

Lei n.º 41/2019, de 21 de junho - Elimina o prazo para o desmantelamento dos veículos em fim de vida nos centros de abate (segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro)

Decreto-Lei n.º 86/2020, de 14 de outubro - Transpõe diversas diretivas relativas aos veículos em fim de vida e à restrição da utilização de determinadas substâncias perigosas em equipamento elétrico e eletrónico (terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 152-D/2017, de 11 de dezembro)

Decreto-Lei n.º 75/2015, de 11 de maio, que estabelece o Regime do Licenciamento Único de Ambiente (LUA)

Portaria n.º 399/2015, de 5 de novembro, que estabelecem os elementos que devem instruir os procedimentos ambientais previstos no regime de Licenciamento Único de Ambiente

- Massas Minerais

Decreto-Lei n.º 270/2001, de 6 de outubro, alterado e republicado através do Decreto-Lei n.º 340/2007, de 12 de outubro, e Declaração de Retificação n.º 108/2007, de 11 de dezembro, aprova o regime jurídico de pesquisa e exploração de massas minerais (pedreiras)

Decreto-Lei n.º 10/2010, de 4 de fevereiro - Estabelece o regime jurídico a que está sujeita a gestão de resíduos das explorações de depósitos minerais e de massas minerais

- Emissões poluentes

Decreto-Lei n.º 39/2018, de 11 de junho – Estabelece o regime da prevenção e controlo das emissões de poluentes para o ar, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º (UE) 2015/2193, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2015, relativa à limitação das emissões para a atmosfera de certos poluentes provenientes de médias instalações de combustão.

Portaria n.º 190-A/2018, de 2 de julho - Estabelece as regras para o cálculo da altura de chaminés e para a realização de estudos de dispersão de poluentes atmosféricos

Portaria n.º 190-B/2018, de 2 de julho - Estabelece os valores limite de emissão (VLE) de aplicação setorial, os VLE aplicáveis a outras fontes não abrangidas por VLE de aplicação setorial, a metodologia de cálculo de VLE e teor de oxigénio aplicável à junção de efluentes e os VLE aplicáveis à queima simultânea de dois ou mais combustíveis

Portaria n.º 221/2018, de 1 de agosto - Estabelece a forma de transmissão e o conteúdo da informação relativa ao autocontrolo da monitorização em contínuo e pontual das emissões de poluentes para o ar, bem como a informação a reportar anualmente

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:

$$AC = 10\% HA + 70\% EP + 10\% FP + 10\% AD$$

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, entre 1 e 4 anos	10 valores
Relacionado com o lugar, entre 4 e 8 anos	15 valores
Relacionada com o lugar, 8 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:

Formação Profissional	Pontuação
Sem Formação	10 valores

Frequência de ações de formação até 30 horas	15 valores
Frequência de ações de formação por período superior a 30 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.

	Notação	Pontuação*
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.

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

Conclusões/ Notas finais:

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todas as presentes.

Reunião terminada às 11.30 horas
Redatora: Ana Azinheiro

Assinaturas:

(Presidente de júri)

A 1.ª Vogal efetiva



A 2ª Vogal efetiva



Anexo n.º 1 à ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 2 técnicos/as superiores, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para exercício de funções na Direção de Serviços de Ambiente (Divisão de Licenciamento Ambiental).

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:

$$AC = 10\% HA + 70\% EP + 10\% FP + 10\% AD$$

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

Habilitação	Valoração	Pontuação
Licenciatura	10 valores	
Mestrado	15 valores	
Doutoramento	20 valores	

Experiência profissional	Valoração	Pontuação
Relacionado com o lugar, entre 1 e 4 anos	10 Valores	
Relacionado com o lugar, entre 4 e 8 anos	15 Valores	
Relacionada com o lugar, 8 ou mais anos	20 Valores	

Formação Profissional	Valoração	Pontuação
Sem Formação	10 Valores	
Frequência de ações de formação até 30 horas	15 Valores	
Frequência de ações de formação por período superior a 30 horas	20 Valores	

	Notação	Pontuação*
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:

Resultado Global da Ponderação Curricular:

AC=

Nota final AC

O júri:

(Presidente de júri)

A 1.ª Vogal efetiva

A 2ª Vogal efetiva

Data:

Anexo n.º 2 à ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 2 técnicos/as superiores, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, para exercício de funções na Direção de Serviços de Ambiente (Divisão de Licenciamento Ambiental).

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.

Factores	Insuficiente – 4	Reduzido – 8	Suficiente - 12	Bom - 16	Elevado - 20
Conhecimento da organização e unidade orgânica – missão da CCDR, atribuições cometidas à Direção de serviços e à divisão					
Conhecimento técnico e experiência - conhecimento, aptidão e competência técnica para o exercício das funções. Como é que a sua experiência e conhecimentos podem ser aplicados ao (novo) contexto funcional					
Motivação Profissional: interesse que manifesta ao falar sobre a área de atuação e sobre como pensa trabalhar na organização.					
Capacidade de organização e planeamento: forma como expõe o seu conhecimento / experiência,					

identificando com clareza as suas perspetivas de integração					
Capacidade de comunicação: forma clara como se exprime, forma clara como responde às questões e forma clara como demonstra ter ideias					
Sentido crítico: capacidade em ter opiniões próprias e defendê-las de forma coerente, capacidade em se auto-avaliar e em colocar questões sobre os problemas e as situações.					

$$EPS=(E1+E2+E3+E4+E5+E6)/6$$

1. Conhecimento da Organização

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

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>

Descreva em que medida a sua experiência profissional pode constituir uma mais-valia para a CCDR LVT.					
Média					

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?					
Média					

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?					
Média					

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

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

A ponderação deste método será obtida pela média aritmética das pontuações nos parâmetros considerados.

Observações:

Resultado Global da Entrevista:

O júri:

(Presidente de júri)

A 1.ª Vogal efetiva

Diana Borges

A 2ª Vogal efetiva

Data: