



*deciu.
respondeu
Luisa Nazaré*

ATA DE REUNIÃO

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência (UFCT) – Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas (DCAP) - Santarém, Caldas da Rainha e/ou Vila Franca de Xira.

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

Local: **Instalações da CCDR LVT, IP - Santarém** (Quinta das Oliveiras)

Data e hora: **18-11-2025 14h30**

Presenças:

	Nome	Cargo
✓	Marco Nunes	Chefe da Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas (DCAP)
✓	Dália Ribeiro	Diretora da Unidade de Coordenação Territorial (UCT)
✓	Luisa Nazaré	Técnica Superior da Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas (DCAP)

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 dos avisos de abertura.
OT4	Elaboração da Prova de Conhecimentos.

Documentos de base:

I32246-202510-UGAFRH-DARH

Aos 18 dias do mês de novembro de 2025, pelas 14h30 horas, reuniu, nas instalações da CCDR LVT, IP, em Santarém, 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 28/10/2025, constituído por Marco Nunes, Chefe da Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas (DCAP), que preside e pelas vogais, Dália Ribeiro, 1.^a vogal efetiva, Diretora da Unidade de Coordenação Territorial (UCT), e Luisa Nazaré, 2.^a vogal efetiva, Técnica Superior da Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas (DCAP).

I. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção

1. Métodos de seleção

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. 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:

2. 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 procedimento concursal, 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.

A prova de conhecimentos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar os conhecimentos técnicos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, com consulta, com a duração máxima de 90 minutos e com 10 minutos de tolerância.

A prova de conhecimentos será constituída por um total de 19 questões, sendo 18 questões de escolha múltipla, com uma cotação de 1 valor cada e 1 questão de desenvolvimento, com uma cotação de 2 valores, que perfaz um total de 20 valores.

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte (deverão considerar-se todos os diplomas indicados na sua redação mais atual):

- a. Deliberação n.º 133/2024, de 26 de janeiro - Criação das Unidades Orgânicas Flexíveis da CCDRLVT, I. P.;
- b. Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro - Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.;
- c. Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio - Reestruturação das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional;
- d. Portaria nº 91/2021, de 23 de abril – Procede à nona alteração da Portaria n.º 230/2014, de 11 de novembro, que estabelece o regime de aplicação da operação 3.2.1, <<Investimento na exploração agrícola>> e da operação 3.3.1, <<Investimento na transformação e comercialização de produtos agrícolas>>, ambas da medida 3, <<Valorização da produção agrícola>>, do Programa de Desenvolvimento Rural do Continente;
- e. Portaria n.º 298/2019, de 9 de setembro – Estabelece as regras nacionais complementares de reconhecimento de organizações de produtores e respetivas associações e de organizações de comercialização de produtos da floresta.
- f. Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Regulamento Geral da Proteção de Dados e Regulamento (EU) 2016/679 – assegura a execução na ordem jurídica nacional do RGPD;
- g. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo;
- h. Lei n.º 35/2014, de 20 junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

*dic 2018
Wayan-*

- i. Regulamento (UE) N.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 17 de dezembro de 2013 – Estabelece disposições comuns relativas aos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento – FEEI – Retificação de 26/07/2016;
- j. Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro – Estabelece as regras gerais de aplicação dos programas operacionais (PO) e dos programas de desenvolvimento rural (PDR) financiados pelos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), para o período de programação 2014-2020;
- k. Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro – Estabelece o modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI);
- l. Regulamento de Execução (UE) N.º 809/2014 da Comissão de 17 de julho de 2014 – (Título IV) – Estabelece as normas de execução do Regulamento (UE) n.º 1306/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho no que diz respeito ao sistema integrado de gestão e de controlo, às medidas de desenvolvimento rural e à condicionalidade.

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).

3. Avaliação Curricular (AC):

O método de seleção Avaliação Curricular (AC) é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, e visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação literária ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Incide 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.

É valorada de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\% HA + 50\% EP + 15\% FP + 10\% AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilidade 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 ao último ciclo de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade, idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

HA = **Habilidade**: no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, considerando as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria assistente técnico, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

Assim a HA é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Pela detenção de habilitação correspondente a licenciatura: 15 valores;

As valorações acima são adicionadas conforme o seguinte:

- +3 valor pela detenção de habilitação correspondente a licenciatura numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação (314, 340, 343, 344, 345, 620, 621, 629);
- +4 valores pela detenção de habilitação correspondente a mestrado numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação (314, 340, 343, 344, 345, 620, 621, 629);
- +5 valores pela detenção de habilitação correspondente a doutoramento numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação (314, 340, 343, 344, 345, 620, 621, 629).

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:

- Menos de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 5 valores
- De 1 ano a 3 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 10 valores
- De 4 a 7 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 15 valores
- Mais de 7 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores

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:

- Por cada ação de formação com duração até 7 horas: 1 valor
- Por cada ação de formação com duração superior a 7 horas e até 21 horas: 2 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 21 horas e até 50 horas: 3 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 50 horas: 4 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 ao último ciclo 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:

- Sem avaliação ou com menção inferior a Regular: 8 valores;
- Menção de Regular: 12 valores;
- Menção de Bom: 14 valores;
- Menção de Muito Bom: 16 valores;
- Menção de Excelente: 20 valores.

O júri atribuirá 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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 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 o Serviço Público (OSP)
- Orientação para a Colaboração (OC)
- Orientação para os Resultados (OR)
- Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Cada fator é graduado ao nível de Elevado (E), Bom (B) Suficiente (S), Reduzido (R) ou Insuficiente (I), a que correspondem, respetivamente, as valorações 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

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

$$\text{EAC} = (\text{OSP} + \text{OC} + \text{OR} + \text{ACRP} + \text{QEP}) / 5$$

Orientação para o Serviço Público (OSP): 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.

Competência transversal nuclear; Áreas de enquadramento da competência: Pessoas; Desempenho; Desenvolvimento.

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.

Competência transversal nuclear; Área de enquadramento da competência: Pessoas.

Orientação para os Resultados (OR): Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Competência transversal nuclear; Área de enquadramento da competência: Desempenho.

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.

Competência transversal funcional; Área de enquadramento da competência: Desempenho.

Qualidade da Experiência Profissional (QEP): avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

AN
acel.

fazané

CCDRLVT

6 | 11

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

Para os candidatos referidos em I.2:

$$CF = (0,60 \times PC) + (0,40 \times EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos em I.3:

$$CF = (0,60 \times AC) + (0,40 \times EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista de Avaliação de Competências

II. 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 n.º 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 em: <https://www.ccdrlvt.pt/ccdr-lvt/avisos-ccdr-lvt/avisos-recrutamento-ccdr-lvt/>

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, e disponibilizada na respetiva página eletrónica em: <https://www.ccdrlvt.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.

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

III. Elaboração do aviso de abertura

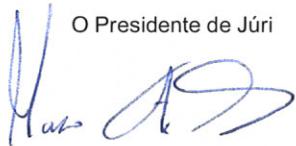
No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou a proposta de aviso de abertura de procedimento a submeter à Presidente da CCDRLVT, IP. para aprovação, e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

IV. Elaboração de Prova de Conhecimentos

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

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.

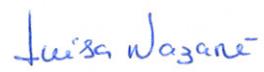
O Presidente de Júri



A 1.ª Vocal efetiva



A 2.º Vocal efetiva



Anexo 1 à Ata n.º 1

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência (UFCT) – Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas (DCAP) - Santarém, Caldas da Rainha e/ou Vila Franca de Xira.

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:

$$AC = 25\% HA + 50\% EP + 15\% FP + 10\% AD$$

AC= Avaliação Curricular

HA= Habilidade 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

Habilidade Académica	Valoração	Pontuação
Pela detenção de habilitação correspondente a licenciatura	15 valores	
+3 valor pela detenção de habilitação correspondente a licenciatura numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação (314, 340, 343, 344, 345, 620, 621, 629);	18 valores	
+4 valores pela detenção de habilitação correspondente a mestrado numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação (314, 340, 343, 344, 345, 620, 621, 629);	19 valores	
+5 valores pela detenção de habilitação correspondente a doutoramento numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação (314, 340, 343, 344, 345, 620, 621, 629).	20 valores	

fuiu isb
Nazaré

Experiência Profissional	Valoração	Pontuação
Menos 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	5 valores	
De 1 a 3 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	10 valores	
De 4 a 7 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	15 valores	
Mais de 7 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho	20 valores	

Formação Profissional	Valoração	Pontuação
Por cada ação de formação com duração até 7 horas	1 Valor	
Por cada ação de formação com duração superior a 7 horas e até 21 horas	2 Valores	
Por cada ação de formação com duração superior a 21 horas e até 50 horas	3 Valores	
Por cada ação de formação com duração superior a 50 horas	4 Valores	

Avaliação de Desempenho		
	Notação	Pontuação*
Sem avaliação ou com menção inferior a Regular	8 valores	
Menção de Regular	12 valores	
Menção de Bom	14 valores	
Menção de Muito Bom	16 valores	
Menção de Excelente	20 valores	

* O júri atribuirá 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.

Nota final AC:

O júri:

(O Presidente de júri)

(A 1.ª Vogal efetiva)

(A 2º Vogal efetiva)

Data:

Anexo 2 à Ata n.º 1

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Unidade de Fiscalização, Controlo e Transparência (UFCT) – Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas (DCAP) - Santarém, Caldas da Rainha e/ou Vila Franca de Xira.

FICHA DE ENTREVISTA

Nome					
------	--	--	--	--	--

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

Orientação para o Serviço Público (OSP)	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
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 (OC)	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.					

Orientação para os Resultados (OR)	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.					

Análise Crítica e Resolução de Problemas (ACRP)	Insuficiente (4 valores)	Reduzido (8 valores)	Suficiente (12 valores)	Bom (16 valores)	Elevado (20 valores)
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.					

facei. 
Nazare

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	<i>Insuficiente (4 valores)</i>	<i>Reduzido (8 valores)</i>	<i>Suficiente (12 valores)</i>	<i>Bom (16 valores)</i>	<i>Elevado (20 valores)</i>
Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.					

Nota final EAC: (OSP + OC + OR + ACRP +QEP) /5

O júri:

(O Presidente de júri)

(A 1.^a Vogal efetiva)

(A 1º Vogal efetiva)

Data:

