

ATA DE REUNIÃO

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Divisão de Instrução e Cadastro (DIC) da Unidade de Ordenamento do Território (UOT) – Santarém

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

Local: **CCDR LVT, IP – Lisboa**

Data e hora: 12-02-2025

12h00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Carlos Pina Nunes	Diretor da Unidade do Ordenamento do Território	CCDR LVT, IP
✓	Joaquim Salgueira Costa	Chefe da Divisão de Instrução e Cadastro	CCDR LVT, IP
✓	Ana Cristina Azinheiro	Chefe da Divisão de Administração e Recursos Humanos	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:

134194-202511-UGAFRH/DARH (250.10.101.00021.2025)

Aos 12 dias do mês de fevereiro de 2026, pelas 12:00 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 (CCDR LVT, IP), datado de 02.02.2026, constituído por Carlos Pina Nunes, Presidente do Júri, Diretor da Unidade de Ordenamento do Território (UOT) da CCDR LVT, IP, por Joaquim Salgueira Costa, 1.º vogal efetivo, Chefe da Divisão de Instrução e Cadastro (DIC) da CCDR LVT, IP, e por Ana Cristina Azinheiro, 2.ª vogal efetiva, Chefe da Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) 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 de escolha múltipla, diretas e de desenvolvimento, tendo a duração de 60 minutos, com 10 minutos de tolerância.

A Prova de Conhecimentos é constituída por um total de 16 questões.

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

Temas Gerais:

- Organização do Estado e da Administração Pública;
- A CCDR LVT, I.P. – Orgânica.

Legislação:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Aprova a lei geral do trabalho em funções públicas;
- Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, diploma que procede à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional em institutos públicos.

Temas Específicos:

- Disposições legais do ordenamento do território;
- Sistemas de informação geográfica;
- Elementos fundamentais dos instrumentos de gestão territorial.

Legislação:

- Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua redação mais atual - Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo;
- Decreto-Lei n.º 25/2021, de 29 de março;
- Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio - Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Decreto-Lei n.º 25/2021, de 29 de março - Altera o Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial;
- Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto - Critérios uniformes de classificação e reclassificação do solo;
- Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro – Procede à fixação dos conceitos técnicos atualizados nos domínios do ordenamento do território e do urbanismo;
- Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro – Regulamento das Normas e Especificações Técnicas da Cartografia topográfica e topográfica de imagem a utilizar na elaboração, alteração ou revisão dos planos territoriais e na cartografia temática;
- Aviso n.º 11918/2019, de 24 de julho - Publicitação da aprovação das normas e especificações técnicas aplicáveis à cartografia topográfica vetorial e de imagem;
- Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (RJREN);
- Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto - Altera e republica o RJREN estabelecido no Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 130/2019, de 30 agosto - Sétima alteração e republicação do Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho, alterado pelos Decretos-Leis n.º 52/96, de 18 de maio, 59/2002, de 15 de março, 202/2007,

de 25 de maio, 180/2009, de 7 de agosto, 84/2011, de 20 de junho, e 141/2014, de 19 de setembro, que estabelece os princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional, incluindo a cartografia a utilizar nos programas e planos territoriais;

- Diretiva INSPIRE (Diretiva 2007/2/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 14 de março de 2007), transposta para o direito português pelo Decreto-Lei nº 180/2009, de 7 de agosto.

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), terá 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:

$$AC = 20\% HA + 60\% EP + 10\% FP + 10\% AD$$

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	Pontuação
Licenciatura	10 valores
Licenciatura em área relacionada com o posto de trabalho (Geografia, Planeamento e Gestão do território, Geografia e Planeamento Regional, Engenharia Geográfica ou Engenharia do Ambiente).	12 valores
Mestrado	14 valores

Mestrado nas áreas de Geografia, Planeamento e Gestão do território, Geografia e Planeamento Regional, Engenharia Geográfica ou Engenharia do Ambiente	16 valores
Doutoramento	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	Pontuação
Sem experiência profissional	8 valores
Sem experiência profissional relacionada com o lugar	10 valores
Relacionado com o lugar, até 2 anos	12 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	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 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 ciclo avaliativo		

*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.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar é considerado seguinte valor positivo de pontuação: 10 valores.

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%.

A EAC terá uma duração que não pode exceder 45 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- **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;
- **Gestão do Conhecimento (GC):** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização;
- **Iniciativa (I):** Agir proactivamente 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;
- **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;
- **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.

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:

$$EAC = (OPGP + GC + I + OMI + OSP) / 5$$

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 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.

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 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.

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:

(O Presidente de júri)



O 1.º Vogal efetivo



A 2ª Vogal efetiva