



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento
Regional de Lisboa e Vale do Tejo

ATA DE REUNIÃO

Procedimento concursal comum de entre candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, para o preenchimento de 4 postos de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior para a Divisão de Licenciamento e Pareceres (DLP) - Unidade de Agroalimentar e Licenciamentos (UAL)

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

Local: **CCDR LVT, IP** - por videoconferência

Data e hora: 11-12-2024 10h00

Presenças:

	Nome	Cargo	Entidade
✓	Ana Faustino	Diretora de Unidade da UAL	CCDR LVT, IP
✓	Tatiana Saldanha	Chefe de Divisão da DLP	CCDR LVT, IP
✓	Teresa Martins	Técnica Superior da DARH	CCDR LVT, IP

Ordem de trabalhos:

Pontos	Assuntos
OT1	Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.
OT2	Valoração dos Métodos de seleção e fórmula de classificação final.
OT3	Forma de exclusão, notificação e desempate de candidatos e publicitação.
OT4	Elaboração do aviso de abertura.
OT5	Recurso a entidades especializadas.

Documentos de base:

I31774-202411-UGAFRH/DARH

Aos 11 dias do mês de dezembro de 2024, pelas 10.00 horas, reuniu por videoconferência, o júri do procedimento concursal comum de entre candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, 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 04.12.2024, constituído por Ana Faustino, Diretora da Unidade Agroalimentar e Licenciamentos (UAL), que preside e pelas vogais Tatiana Saldanha, 1.ª vogal efetiva, Chefe de Divisão de Licenciamento e Pareceres (DLP) e Teresa Martins, 2.ª vogal efetiva, Técnica Superior da Divisão de Administração e Recursos Humanos (DARH) da CCDR LVT, IP.

A presente reunião teve como objeto, designadamente, 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.

I - Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.

1 – Relativamente a candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído:

1.1. Métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

a) A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos terá natureza teórica e tem uma ponderação de 45%, revestirá a forma escrita, com consulta, efetuada em suporte de papel, de realização individual, tendo a duração de 60 minutos, com 10 minutos de tolerância.

Na Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, a mesma é constituída por 15 questões de resposta múltipla, com uma cotação de 1 valor cada e 2 perguntas de desenvolvimento, com uma cotação de 2,5 valores cada, o que perfaz um total de 20 valores.

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

- Deliberação n.º 133/2024, de 26 de janeiro, na atual redação - Criação das Unidades Orgânicas Flexíveis da CCDR LVT, I. P.;
- 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;
- Lei n.º 35/2014, de 20 junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual;
- Decreto-Lei nº 169/2012, de 1 de agosto, alterado e republicado pelo Decreto-lei nº 73/2015, de 11 de maio - Sistema de Indústria Responsável;
- Decreto-Lei nº 81/2013, de 14 de junho, Regime de Exercício da Atividade Pecuária;
- Decreto-Lei n.º 127/2013, de 30 de agosto, Regime de Emissões Industriais aplicável à prevenção e ao controlo integrado da poluição;
- Decreto-Lei n.º 165/2014, de 5 de novembro, Regime Extraordinário de Regularização das Atividades Económicas;
- Portaria n.º 68/2015, de 9 de março, Elementos instrutórios a apresentar com os pedidos de Regularização das Atividades Económicas.

Todos os diplomas legais e regulamentares mencionados devem ser considerados com as alterações e na sua redação vigente à data da realização da prova.

Durante a prova de conhecimentos, os/as candidatos/as não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, 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).

Os/as candidatos/as que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores/as de documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

b) A Avaliação Psicológica (AP): terá uma ponderação de 25%, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

1.2 - Métodos de seleção complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma ponderação de 30%, é de caráter público e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o/a entrevistado/a.

A Entrevista de Avaliação de Competências 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 e será avaliada através dos seguintes fatores:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

A EAC terá uma duração que não pode exceder 30 minutos, e o resultado é obtido através da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que permitem antever um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

E 20	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.
B 16	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.
S 12	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos; satisfatória sociabilidade.
R 8	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.
I 4	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.

Motivação Profissional (MP): avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

E 20	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.
B 16	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.
S 12	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer.
R 8	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.
I 4	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.

Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, permitindo antever uma contribuição adequada para execução das funções inerentes ao posto de trabalho.

E 20	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
B 16	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
S 12	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
R 8	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.
I 4	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.

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.

E 20	Revela elevada variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
B 16	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.
S 12	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.
R 8	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.
I 4	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.

2 - Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição competência ou atividades, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar serão Avaliação Curricular (AC), mantendo-se a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método complementar.

a) A Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 70%, visa avaliar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (20\%HAB+10\%FP+50\%EP+10\%*AD) \text{ Em que:}$$

AB = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

- **Habilitação Académica (HAB):** no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

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

Habilitação	Valoração	Pontuação
Licenciatura ou grau académico superior, nas áreas académicas das ciências agrárias (CNAEF 621 e 640), preferencialmente na área animal.	16 valores	
Mestrado nas áreas académicas das ciências agrárias (CNAEF 621 e 640), preferencialmente na área animal.	18 valores	
Doutoramento nas áreas académicas das ciências agrárias (CNAEF 621 e 640), preferencialmente na área animal.	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.

- **Formação Profissional (FP),** 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, 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
Formação com duração inferior a 100 horas	10 valores	
Formação mais entre 100 e 200 horas	15 valores	
Formação mais de 200 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.

- **Experiência Profissional (EP)** será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios. (O tempo de experiência profissional, correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, só será contabilizado caso se encontre devidamente comprovado):

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

- **Avaliação de Desempenho (AP)** será ponderada a avaliação relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou 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	Valoração	Pontuação
Sem avaliação ou com menção inferior a Adequado	0 valores	
Menção de Adequado	10 valores	
Menção de Relevante	15 valores	
Menção de Excelente	20 valores	

O júri atribuirá 2 valores aos/às candidatos/as que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3 - Para os candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que não tenham desempenhado aquela atribuição competência ou atividade:

3.1. Método de seleção obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC), nos termos e sobre as matérias definidos no ponto 1.1. , mas neste caso com uma valoração de 70%.

3.2. Métodos de seleção complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC, nos termos e sobre as matérias definidos no ponto 1.2., mas neste caso com uma valoração de 30%.

II - Valoração dos Métodos de seleção e fórmula de classificação final

A valoração dos métodos de avaliação será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

1 - Para os candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído:

$$CF = 0,45 * PC + 0,25 * AP + 0,30 * EAC$$

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

2 - Para os candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que tenham desempenhado aquela atribuição competência ou atividade:

$$CF = 0,70 * AC + 0,30 * EAC$$

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

3 - Para os candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como

no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que não tenham desempenhado aquela atribuição competência ou atividade:

$$CF = 0,70 * PC + 0,30 * EAC$$

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

III - Forma de exclusão, notificação e desempate de candidatos e publicitação.

1 - Carater eliminatório dos Métodos de seleção:

Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as 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.

2 - Critérios de ordenação preferencial:

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».

3 – Publicitação:

Em conformidade com o estatuído no artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é assegurada ampla publicidade às decisões concursais e, de acordo com o estabelecido no n.º 5 do artigo 11.º da mesma Portaria, a ata do júri que concretiza a forma de avaliação dos/as candidatos/as é publicitada no sítio da Internet da CCDR LVT, I.P. na mesma data da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal.

4 - Notificação de admissão e exclusão:

De acordo com o preceituado no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo.

5 - Lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as:

A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as é, também, notificada aos candidatos/as nos termos do disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da CCDR LVT, I.P. e disponibilizada no seu sítio da Internet, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

IV - 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 do Conselho Diretivo da CCDR LVT para aprovação, e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

V - Recurso a entidades especializadas.

Nos termos do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou solicitar à Presidente do Conselho Diretivo da CCDR LVT, que sejam acionados os procedimentos necessários com vista à colaboração de entidades externas especializadas para a aplicação parcial dos métodos de seleção: Avaliação psicológica,

para a qual nenhum elemento do júri reúne as qualificações necessárias. Na impossibilidade de recurso a entidade pública especializada, solicita-se que sejam consultadas entidades privadas com competência para tal.

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:



Ana Maria Faustino

(A Presidente de júri)



Tatiana Pereira Saldanha

A 1.ª Vogal efetiva



Teresa Silva Martins

A 2.ª Vogal efetiva

