

ATA N.º 1

Aos dez dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas 14h00 horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau para a Divisão de Avaliação Ambiental, da Unidade de Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 27 de agosto de 2025, para definição dos métodos de seleção a adotar para selecionar o/a candidato/a a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do Júri, a saber:

Presidente: Ana Sofia Patrício Fernandes Morais, Diretora da Unidade de Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade da CCDR Centro;

Primeiro Vogal Efetivo: Maria Andreia Stockler Morais Duborjal Cabral de Carvalho, Chefe da Divisão de Avaliação e Ação Ambiental da Unidade de Ambiente da CCDR Norte;

Segundo Vogal Efetivo: Maria Alexandra de Sousa Aragão, Professora da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os métodos de seleção da avaliação curricular e entrevista pública, de acordo com o estipulado no Anexo I.

O Júri deliberou ainda aprovar os modelos da ficha de avaliação curricular (Anexo II) e da ficha de entrevista pública (Anexo III), em que se desenvolvem os cálculos a efetuar.

Os resultados da avaliação curricular e da entrevista pública serão valorados de 0 a 20 valores, e têm carácter eliminatório quando a pontuação obtida pelo/a candidato/a seja inferior a 9,5 valores em qualquer uma das componentes e/ou quando a classificação final for inferior a 14.

Serão excluídos do presente procedimento os candidatos que não reúnam os seguintes requisitos:

- Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- Não reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo provimento seja exigível uma licenciatura.

Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o Júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º do diploma citado, não haverá lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O JÚRI,

A Presidente do Júri,

A Primeira vogal,

A Segunda vogal,

ANEXO I
(métodos de seleção)

No presente procedimento concursal serão adotados os seguintes métodos de seleção:

AC = Avaliação Curricular;

EntP = Entrevista Pública.

Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + 2EP + FP}{4}$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

Habilitações académicas (HA)

Avaliar-se-á a titularidade do grau académico, de acordo com a seguinte ponderação:

Habilitações Académicas	Pontuação (0-20)
Grau de Doutor nas áreas preferenciais	20
Grau de Doutor fora das áreas preferenciais	18
Grau de Mestre nas áreas preferenciais	18
Grau de Mestre fora das áreas preferenciais	16
Grau de Licenciado nas áreas preferenciais	16
Grau de Licenciado fora das áreas preferenciais	14

São consideradas preferenciais as ciências e engenharias ambientais e naturais e áreas conexas.

Experiência Profissional (EP): deve reportar-se ao exercício de funções quer de coordenação, orientação e organização, quer de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, em áreas afins ou não, por se configurarem como atributos que, implicando e requerendo capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam inequivocamente num enriquecimento do perfil dos candidatos. É avaliada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = EPG + ECD + EPE$$

em que:

EP = Experiência Profissional

EPG = Experiência Profissional Geral

ECD = Experiência em Cargos Dirigentes

EPE = Experiência Profissional Específica.

Na Experiência Profissional (EP), ponderar-se-á o desempenho efetivo de atividades profissionais, em cargos, carreiras ou categorias, em funções públicas ou privadas, para as quais seja exigível uma licenciatura (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), relevando a Experiência Profissional Específica (EPE) onde se ponderará o desempenho efetivo de atividades profissionais, em cargos, carreiras ou categorias, em funções públicas ou privadas, para as quais seja exigível uma licenciatura, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

Experiência Profissional (anos)	Pontuação (0-20)
Maior do que 15 anos	14
Maior do que 12 anos e menor ou igual que 15 anos	13
Maior do que 9 anos e menor ou igual que 12 anos	12
Maior do que 6 anos e menor ou igual que 9 anos	11
Igual ou maior que 4 e menor ou igual a 6 anos	10

No caso de o(a) candidato(a) possuir experiência em cargo dirigente da Administração Pública, nos termos da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, por período superior a três anos, a mesma é valorada em dois pontos adicionais.

No caso de o(a) candidato(a) possuir experiência profissional na área (tal como descrito no anexo IV), a mesma é valorada somando-se a pontuação seguinte:

Experiência Profissional Específica (anos)	Pontuação (0-20)
Maior do que 15 anos	4
Maior do que 10 anos e menor ou igual que 15 anos	3
Maior do que 5 anos e menor ou igual que 10 anos	2
Menor ou igual a 5 anos	1

Formação Profissional (FP): considerando, por um lado, a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover e tendo presente, por outro lado, as dificuldades na caracterização deste fator, o Júri considera acertado apreciar não só as ações relacionadas com a área funcional do lugar a prover, mas também as que não têm com ele uma relação direta, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = \frac{FPG + 2FPE}{3}$$

em que:

FP = Formação Profissional;

FPG = Formação Profissional Geral;

FPE = Formação Profissional Específica.

A Formação Profissional Geral (FPG) onde se ponderará a participação, nos últimos 10 anos, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios, pós-graduações), não diretamente relacionadas com a área de atividade e funções do cargo a prover (tal como descrito no anexo IV) ou afins, e desde que devidamente comprovadas.

Formação Profissional Geral (horas)	Pontuação (0-20)
Mais de 200 horas de formação em curso conferente de grau (mestrado ou doutoramento)	20
Mais de 200 horas de formação em curso não conferente de grau	16
De 141 a 200 horas de formação em curso conferente de grau (mestrado ou doutoramento)	18
De 141 a 200 horas de formação em curso não conferente de grau	14
De 71 a 140 horas de formação em curso conferente de grau (mestrado ou doutoramento)	16
De 71 a 140 horas de formação em curso não conferente de grau	12
Menos de 70 horas de formação	10

A Formação Profissional Específica (FPE) onde se ponderará a participação, nos últimos 10 anos, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios, pós-graduações), diretamente relacionadas com a área de atividade e funções do cargo a prover (tal como descrito no anexo IV, designadamente, avaliação de impacte ambiental, conservação da natureza, gestão de recursos humanos e liderança) ou afins, e desde que devidamente comprovadas.

Formação Profissional Específica (horas)	Pontuação (0-20)
Mais de 200 horas de formação em curso conferente de grau (mestrado ou doutoramento)	18
Mais de 200 horas de formação em curso não conferente de grau	12
De 141 a 200 horas de formação em curso conferente de grau (mestrado ou doutoramento)	16
De 141 a 200 horas de formação em curso não conferente de grau	12
De 71 a 140 horas de formação em curso conferente de grau (mestrado ou doutoramento)	14
De 71 a 140 horas de formação em curso não conferente de grau	11
Menos de 70 horas de formação	10

No caso de o(a) candidato(a) possuir formação profissional específica para dirigentes da Administração Pública, nos termos da Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril, é atribuído o valor adicional de dois valores.

Entrevista Pública (EntP): A entrevista pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização: ponderará a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, bem como a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas: apreciará a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização, não descurando a sua valorização profissional;

3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico: ponderará a perceção e atitude crítica sobre as estruturas organizativas, de forma a avaliar a sua capacidade de melhoria e de implementação de novas estratégias, tendo em vista a otimização dos serviços a prestar, mediante a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica e com visão crítica;
4. Responsabilidade e compromisso com o serviço: ponderará a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente;
5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional: ponderará o currículo e percurso profissionais do candidato, de um modo global, bem como os seus conhecimentos relativos aos aspetos legais e organizativos inerentes ao cargo a prover;
6. Capacidade de expressão e de comunicação: procurará avaliar, com base nas respostas dadas, a capacidade de síntese, a sistematização e a clareza de raciocínio do candidato.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada. A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, de acordo com a seguinte ponderação:

Avaliação do parâmetro	Pontuação
Excelente	20
Muito bom	17
Bom	11
Suficiente	12
Insuficiente	8

A avaliação final da Entrevista Pública será calculada com base na média aritmética de todos os parâmetros.

A **Classificação Final** do candidato resultará da seguinte fórmula:

$$CF = 40\%AC + 60\%EntP$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EntP = Entrevista Pública.

ANEXO II
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome:

PARÂMETRO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas (HA)	_____ Valores
Experiência Profissional (EP)	_____ Valores
Experiência Profissional Geral (EPG)	_____ valores
Formação Profissional (FP)	_____ Valores
Formação Profissional Geral (FPG)	_____ valores
Formação Profissional Específica (FPE)	_____ valores
AVALIAÇÃO CURRICULAR	_____ Valores

ANEXO III

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

NOME: _____

1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização

	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Excelente	20				Nível Classificativo Valores
Muito Bom	18				
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas

	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Excelente	20				Nível Classificativo Valores
Muito Bom	18				
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico

	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Excelente	20				Nível Classificativo Valores
Muito Bom	18				
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

4. Responsabilidade e compromisso com o serviço

	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Excelente	20				Nível Classificativo Valores
Muito Bom	18				
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional

	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Excelente	20				Nível Classificativo Valores
Muito Bom	18				
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional					
	Valores	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Excelente	20				Nível Classificativo Valores
Muito Bom	18				
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
				Valoração Final (Média)	Valores

ANEXO IV

FICHA COM O PERFIL DO/A CANDIDATO/A

A – Competências da Divisão de Avaliação Ambiental (definidas na Portaria n.º 405/2023, de 26 de maio, que aprovou os Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro, I.P. ou da Deliberação n.º 538/2024, publicada no Diário da República, 2ª série, n.º 79, de 22 de abril, que aprovou as Unidades Flexíveis da CCDRC, I.P. na sua redação atual, com as alterações introduzidas pela Deliberação n.º 860/2025, de 09 de julho):

- a) Participar na elaboração do plano anual de formação nas áreas de avaliação de bem-estar animal, proteção penal e contraordenacional e perícia forense em animais de companhia, em articulação com o Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P. (ICNF, I. P.);
- b) Aplicar as estratégias adequadas à proteção dos animais de companhia em situações de acidentes graves e catástrofes;
- c) Apoiar a gestão dos centros de recuperação para a fauna;
- d) Apoiar a participação de um representante do ICNF, I. P., nas comissões de cogestão;
- e) Garantir o apoio técnico especializado às comissões de cogestão das áreas protegidas de âmbito nacional;
- f) Acompanhar a elaboração e execução dos planos de cogestão das áreas protegidas;
- g) Desenvolver e garantir a execução dos programas de turismo da natureza, visitação, sinalização, infraestruturização, animação, educação e sensibilização dos cidadãos para as atividades de conservação da natureza e da biodiversidade nas áreas protegidas;
- h) Dinamizar os equipamentos de educação, informação e interpretação ambiental, museus e outros espaços de visitação existentes na região;
- i) Assegurar a promoção e o acompanhamento da iniciativa Business and Biodiversity (B&B) na região;
- j) Gerir a marca Natural.pt na região;
- k) Apoiar o ICNF, I. P., na elaboração e execução dos planos de controlo, contenção e erradicação de espécies exóticas invasoras;
- l) Contribuir regionalmente para a definição dos objetivos da conservação da natureza e da biodiversidade, nomeadamente os da Rede Natura 2000 e da Estratégia Nacional de Conservação da Natureza e Biodiversidade;
- m) Exercer as funções de Autoridade de avaliação de impacte ambiental (AIA) dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente, nos termos da legislação aplicável;
- n) Coordenar e gerir o processo de avaliação de incidências ambientais (AlncA) e de pós-avaliação, nos casos em que seja atribuída à CCDR Centro, I.P., a função de entidade coordenadora da avaliação.

B – Perfil do dirigente a recrutar

O dirigente a recrutar deverá possuir:

- Licenciatura adequada ao cargo a prover, preferencialmente, nas áreas das ciências e engenharias ambientais e naturais e áreas conexas;
- Conhecimentos necessários, na área da avaliação de impacto ambiental e da conservação da natureza, que lhe permitam cumprir com elevado desempenho as funções que lhe serão acometidas;
- Forte compromisso com o serviço público;
- Capacidade para dirigir, orientar e motivar uma equipa;
- Capacidade para comunicar de forma eficaz com as partes interessadas internas e externas;
- Disponibilidade para aprendizagem contínua;
- Capacidade de representação institucional em grupos de trabalho e reuniões, em representação da CCDRC, IP.