**Ata n.º 1**

Procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, na área da inspeção fitossanitária, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, alargado a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, por tempo determinado ou determinável ou sem constituição prévia de relação jurídica de emprego público

Aos vinte oito dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, o júri designado por despacho, datado de vinte e sete de abril do mesmo ano, do Diretor Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo (DRAPLVT), iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da DRAPLVT, na área da inspeção fitossanitária, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, alargado a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, por tempo determinado ou determinável ou sem constituição prévia de relação jurídica de emprego público.

Tomaram parte nas presentes deliberações os seguintes elementos do júri:

Presidente: Eufémia Maria Ramalho Condeixa Capucho, Chefe da Divisão de Fitossanidade e da Certificação;

1º Vogal Efetivo: Marco Santos Nunes, Chefe da Divisão de Agricultura, Alimentação e Desenvolvimento Rural;

2º Vogal Efetiva: Ana Paula Almeida de Pina, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos;

A Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

- I. **Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação;**
 - II. **Definição do sistema de valoração final;**
 - III. **Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;**
 - IV. **Elaboração do aviso de abertura;**
 - V. **Recurso a entidades especializadas**
- I. **Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação**
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 é escrita, de natureza teórica, de realização individual, em sala e com consulta apenas da legislação, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos. 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.

As perguntas incidem sobre as seguintes temáticas e legislação:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – 2 perguntas;
- Decreto-Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril, Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas – Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro, Estrutura nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas – Despacho n.º 6019/2020, de 3 de junho - Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAPLVT – 1 pergunta;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo – 1 pergunta;


Regime fitossanitário: 11 perguntas

- REGULAMENTO (UE) 2017/625 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 15 de março de 2017 relativo aos controlos oficiais e outras atividades oficiais que visam assegurar a aplicação da legislação em matéria de géneros alimentícios e alimentos para animais e das regras sobre saúde e bem-estar animal, fitossanidade e produtos fitofarmacêuticos, que altera os Regulamentos (CE) n.º 999/2001, (CE) n.º 396/2005, (CE) n.º 1069/2009, (CE) n.º 1107/2009, (UE) n.º 1151/2012, (UE) n.º 652/2014, (UE) 2016/429 e (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho, os Regulamentos (CE) n.º 1//2005 e (CE) n.º 1099/2009 do Conselho, e as Diretivas 98/58/CE, 1999/74/CE, 2007/43/CE, 2008/119//CE e 2008/120/CE do Conselho, e que revoga os Regulamentos (CE) n.º 854/2004 e (CE) n.º 882/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, as Diretivas 89/608/CEE, 89/662/CEE, 90/425/CEE, 91/496//CEE, 96/23/CE, 96/93/CE e 97/78/CE do Conselho e a Decisão 92/438/CEE do Conselho (Regulamento sobre os controlos oficiais);
- Decreto-Lei n.º 82/2017, de 18 de julho – regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação e de plantação de espécies hortícolas com exceção de sementes, e de materiais de propagação de fruteiras e de fruteiras destinadas à produção de frutos;
- Decreto-Lei n.º 67/2020 de 15 de setembro - Assegura a execução e garante o cumprimento das obrigações decorrentes do Regulamento (UE) n.º 2016/2031, relativo a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e do Regulamento (UE) n.º 2017/625, relativo aos controlos oficiais, no domínio das medidas de proteção contra pragas dos vegetais;
- Decreto-Lei n.º 78/2020 de 29 de setembro - Transpõe diversas diretivas e garante o cumprimento de obrigações decorrentes de regulamentos europeus no domínio da fitossanidade;
- REGULAMENTO (UE) 2016/2031 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 26 de outubro de 2016 relativo a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e que altera os Regulamentos (UE) n.º 228/2013, (UE) n.º 652/2014 e (UE) n.º 1143/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga as Diretivas 69/464/CEE, 74/647/CEE, 93/85/CEE, 98/57/CE, 2000/29/CE, 2006/91/CE e 2007/33/CE do Conselho;
- REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2019/2072 DA COMISSÃO de 28 de novembro de 2019 que estabelece condições uniformes para a execução do Regulamento (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho no que se refere a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 690/2008 da Comissão e altera o Regulamento de Execução (UE) 2018/2019 da Comissão;
- REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2019/66 DA COMISSÃO de 16 de janeiro de 2019 que estabelece regras relativas a disposições práticas uniformes para a realização de controlos oficiais dos vegetais, produtos vegetais e outros objetos, a fim de verificar o cumprimento das regras da União em matéria de medidas de proteção contra as pragas dos vegetais aplicáveis a essas mercadorias;
- REGULAMENTO DELEGADO (UE) 2019/1702 DA COMISSÃO de 1 de agosto de 2019 que complementa o Regulamento (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho mediante o estabelecimento da lista de pragas prioritárias;
- REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2020/1825 DA COMISSÃO de 2 de dezembro de 2020 que altera os artigos 7.º e 8.º do Regulamento de Execução (UE) 2019/2072 no que diz respeito a medidas temporárias respeitantes à introdução ou circulação no território da União de determinados vegetais, produtos vegetais ou outros objetos.

Toda a legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas e consolidadas, na página eletrónica da DRAPLVT em: <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>

Durante a prova de conhecimentos, os candidatos 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 candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. Devem ainda utilizar obrigatoriamente máscara de proteção individual.

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

2. Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

- a. A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS 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 EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e o resultado final 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.

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

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.



3. Para os candidatos 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 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) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, mantendo-se a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.

Os métodos de seleção obrigatórios podem ser afastados por escrito pelos candidatos nos devidos termos legais, aquando da formalização da candidatura, circunstância em que ficarão sujeitos aos métodos aplicáveis aos restantes candidatos, ou seja, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

- a. A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular tem a sua classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB+FP+EP+AD)/4 \quad \text{Em que:}$$

HAB = Habilitação Académica – onde se pondera a titularidade de grau académico

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

EP = Experiência Profissional – com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

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.

A **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:

- Licenciatura: 16 valores - licenciatura na área das Ciências Agrárias, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), tendo em atenção a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), definida nos termos da Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.
- Mestrado: 18 valores; Mestrados na área das Ciências Agrárias, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), tendo em atenção a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), definida nos termos da Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.
- Doutoramento: 20 valores Doutoramentos na área das Ciências Agrárias, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), tendo em atenção a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), definida nos termos da Portaria n.º 256/2005, de 16 de março.

Na **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:



Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo

- Por cada ação de formação com duração inferior a 7 horas: 1 valor
- Por cada ação de formação com duração de 7 horas a 21 horas: 2 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 22 horas: 3 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.

Na **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):

- 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

Na **Avaliação de Desempenho (AP)** será ponderada a avaliação 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. Será considerada a pontuação acumulada, de acordo com a seguinte escala:

- Sem avaliação ou com menção inferior a Adequado: 0 valores;
- Menção de Adequado: 2 valores;
- Menção de Relevante: 4 valores;
- Menção de Excelente: 6 valores.

O júri atribuirá 2 valores aos candidatos 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.

II. Definição do sistema de valoração final

A valoração dos métodos anteriormente referidos 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:

$$CF = 0,45 * PC + 0,25 * AP + 0,30 * EPS \quad \text{ou} \quad 0,45 * AC + 0,25 * EAC + 0,30 * EPS$$

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

III. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

1. 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.
2. Os candidatos são convocados para os métodos de seleção por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.

3. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
4. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da DRAPLVT" e disponibilizada na respetiva página eletrónica: <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>.
5. Os candidatos para apresentarem as alegações no âmbito da audiência de interessados, devem utilizar o formulário próprio disponível na funcionalidade "recursos humanos/recrutamento" da página eletrónica da DRAPLVT em: <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>

IV. Elaboração do aviso de abertura

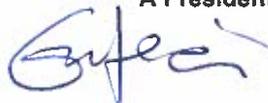
No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou o aviso de abertura de procedimento a submeter ao Diretor Regional para aprovação e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

V. Recurso a entidades especializadas

Nos termos do i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o júri deliberou solicitar ao Diretor Regional que sejam acionados os procedimentos necessários com vista à colaboração de entidades externas especializadas para a aplicação parcial dos métodos de seleção: Avaliação psicológica e Entrevista de avaliação de competências para as quais 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.

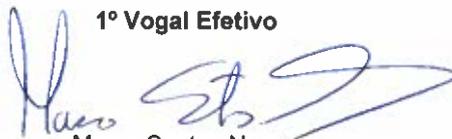
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

A Presidente



Eufémia Maria Ramalho Condeixa Capucho

1º Vogal Efetivo



Marco Santos Nunes

2ª Vogal Efetiva



Ana Paula Almeida de Pina

