

**Ata n.º 1**

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Aos quatro dias do mês de julho de dois mil e dezanove, o júri designado por despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, datado de vinte e cinco de junho do mesmo ano, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo (DRAPLVT), na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Tomaram parte nas presentes deliberações os seguintes elementos do júri:

Presidente: Ana Maria Gonçalves de Oliveira Rodrigues Faustino Arsénio, Diretora de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

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

2ª 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, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;**
- II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;**
- III. Elaboração do aviso de abertura.**

I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final

No presente procedimento concursal, ao abrigo 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, conjugado com os artigos 8.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atentos à urgência do presente procedimento concursal, será aplicado como único método de seleção obrigatório, a **prova de conhecimentos (PC)** ou a **avaliação curricular (AC)**, consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e como método de seleção facultativo, a **entrevista profissional de seleção (EPS)**.

1. Método de seleção obrigatório

- 1.1. Prova de conhecimentos (PC)** a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36º da LTFP - 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 e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, com consulta, com a duração máxima de noventa minutos, incidindo sobre as seguintes temáticas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (PARTE I e II);
- Código do Procedimento Administrativo (Secção IV);
- Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas;



- Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas;
- Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAPLVT;
- Regime de autorizações para plantação de vinha;
- Controlo no âmbito da segurança alimentar de géneros alimentícios de origem não animal nas agroindústrias;
- Reconhecimento de organizações de produtores.

1.1.1. A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (PARTE I e II), Lei n.º 35/2014, de 201 junho, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (secção IV);
- Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril;
- Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro;
- Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAPLVT, Despacho n.º 5813/2017, de 3 de julho;
- Regime de autorizações para plantação de vinha, Decreto-Lei n.º 176/2015, de 25 de agosto e Portaria n.º 348/2015, de 12 de outubro;
- Controlo no âmbito da segurança alimentar de géneros alimentícios de origem não animal na produção e nas agroindústrias, Regulamento (CE) N.º 882/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004 e Regulamento (CE) N.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, na sua versão atual;
- Reconhecimento de organizações de produtores e respetivas associações, Portaria n.º 169/2015, de 4 de junho, alterada e republicada pela Portaria n.º 25/2016, de 12 de fevereiro.

Toda a legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da DRAPLVT em:

<http://www.draplvt.gov.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>

1.1.2. A Prova de Conhecimentos será constituída por 15 questões de resposta múltipla com uma cotação de 1 valor cada e 2 perguntas de desenvolvimento, com uma cotação 2,5 valores cada, o que perfaz um total de 20 valores.

- 1.2. **Avaliação curricular (AC)**, a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 36º da LTFP - é o único método de seleção obrigatório a aplicar aos candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de requalificação, tenham, imediatamente antes, exercido aquelas funções.

A **avaliação curricular** 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 arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB+FP+EP+AD)/4$$



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 ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2.1. HAB = Habilitação Académica: 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 86º e 88º e mapa anexo à LTFP.

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

- Licenciatura: 14 valores;
 - Licenciaturas das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com as seguintes codificações: (344) contabilidade e fiscalidade; (345) gestão e administração; (620) Agricultura, silvicultura e pescas (621) Produção agrícola e animal: acresce 2 valores.
- Mestrado: 16 valores;
 - Mestrados das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com as seguintes codificações: (344) contabilidade e fiscalidade; (345) gestão e administração; (620) Agricultura, silvicultura e pescas (621) Produção agrícola e animal: acresce 2 valores.
- Doutoramento: 18 valores
 - Doutoramentos das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com as seguintes codificações: (344) contabilidade e fiscalidade; (345) gestão e administração; (620) Agricultura, silvicultura e pescas (621) Produção agrícola e animal: acresce 2 valores.

1.2.2. 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, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- 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.

1.2.3. **EP = Experiência Profissional.** Neste fator 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:

- 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;

1.2.4. **AD = Avaliação de Desempenho.** Será ponderada a avaliação relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a saber:

Será considerada a pontuação até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- 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 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

2. Método de seleção complementar

2.1 **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos, adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. A EPS 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:

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

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

Comunicação e Relacionamento Interpessoal: 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	Satisfatória 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	Fraca capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; fraca capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; fraca capacidade de resolução de conflitos; fraca sociabilidade.
I 4	Incapacidade 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: 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 satisfatório na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente o cargo a exercer.
R 8	Fraco empenhamento e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.
I 4	Insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais agregadas ao cargo a exercer.

Sentido Crítico e de Responsabilidade: 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 razoável 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 fraca 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: 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 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 ao cargo a exercer.
R 8	Revela pouca experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao cargo 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 ao cargo a exercer.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

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

3. Valoração e classificação final

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:

3.1 Para os candidatos referidos no ponto 1.1:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS= Entrevista profissional de seleção

3.2 Para os candidatos referidos no ponto 1.2:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS= Entrevista profissional de seleção

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 não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção;

2. Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
3. 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.gov.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>
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.gov.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>
5. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
6. 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.

III. 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.

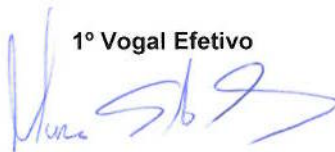
Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente



Ana Maria Gonçalves de Oliveira Rodrigues Faustino Arsénio

1º Vogal Efetivo



Marco Santos Nunes

2ª Vogal Efetiva



Ana Paula Almeida de Pina

Aprovo

José Nuno de Lacerda Fonseca

Diretor Regional

Aviso de abertura para o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 - Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por meu despacho de vinte e cinco de junho de 2019, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo.

2 - Em cumprimento do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio e com o artigo 7.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, solicitou-se ao INA, enquanto entidade gestora da valorização profissional, a verificação da existência de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir a necessidade identificada, tendo sido emitida declaração de inexistência de trabalhadores com o perfil pretendido.

3 - Número de postos de trabalho: o procedimento visa o preenchimento de um posto de trabalho.

3.1 - Caso se verifique a previsão dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada, caso nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

4 - Caracterização do posto de trabalho: apoio à execução das atividades relacionadas com as competências da Divisão de Agricultura, Alimentação e Desenvolvimento Rural (DAADR) da DRAPLVT, que estão previstas no número 5.1. do Despacho n.º 14786/2012, alterado pelo Despacho n.º 5813/2017, de 3 de julho e republicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 126/2017, de 3 de julho, as quais se transcrevem:

- a. Garantir a execução das medidas de política agrícola, alimentar e de desenvolvimento rural, sob a coordenação dos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria, designadamente no âmbito das organizações comuns de mercado, outras medidas apoiadas por fundos comunitários e medidas relacionadas com benefícios fiscais;
- b. Executar as ações definidas nos planos oficiais de controlo, no âmbito da segurança alimentar de géneros alimentícios de origem não animal na produção e nas agroindústrias, em articulação com os serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- c. Promover, apoiar e prestar apoio técnico aos setores produtivos regionais, em articulação com outras entidades;
- d. Promover a diversificação da economia rural e o desenvolvimento de competências nas zonas rurais;
- e. Acompanhar e dinamizar as organizações e agrupamentos de produtores, gerir os seus processos de reconhecimento e apoiar o empreendedorismo e o associativismo agroalimentar e das pescas;



f. Promover as ações relacionadas com a pesca marítima, aquicultura e indústria transformadora, contribuindo para o acompanhamento e avaliação das mesmas, em articulação com os serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;

g. Coordenar e assegurar a recolha, análise e tratamento da informação estatística regional, no quadro do sistema estatístico nacional e dos sistemas de informação agrária, em articulação com os serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria.

É considerado adequado, para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, a titularidade de licenciatura numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com as seguintes codificações: (344) contabilidade e fiscalidade; (345) gestão e administração; (620) Agricultura, silvicultura e pescas (621) Produção agrícola e animal.

Outro requisito adequado para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho é a titularidade de carta de condução de ligeiros e disponibilidade para conduzir viaturas do Estado.

5 - Local de trabalho - Quinta das Oliveiras – Estrada Nacional n.º 3, 2000-471 Santarém.

6 - Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório do indivíduo a recrutar terá como referência a 7.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, sem possibilidade da negociação prevista no artigo 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 21.º da Lei do Orçamento do Estado para 2019.

7 - Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

7.1 - Podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam, cumulativamente, até ao termo do prazo de entrega, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

7.2 - O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da LTFP;

7.3 - Para efeitos do presente procedimento concursal de recrutamento não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

7.4 - Prazo de validade do presente procedimento concursal: é válido para o posto de trabalho em referência e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

7.5 - Requisitos específicos:

Nível habilitacional: Licenciatura.

No presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 - Formalização das candidaturas:

8.1 - Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário tipo, disponibilizado na página eletrónica da DRAPLVT, <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx> remetido em formato digital (pdf), exclusivamente por correio eletrónico, para o endereço: recrutamento@draplvt.gov.pt.



8.2 - O correio eletrónico referido no número anterior não pode, sob pena de não admissão da candidatura, exceder o limite máximo de 10 MB por mensagem.

8.3 - A apresentação do formulário de candidatura deverá ser acompanhada da seguinte documentação:

a) Currículo profissional detalhado, devidamente assinado, donde constem, para além de outros elementos julgados necessários, os seguintes: habilitações literárias, funções que exercem e exerceram e respetivos períodos, bem como a formação profissional detida, o ano em que a mesma foi concluída e número de horas de formação.

b) Documento comprovativo das habilitações literárias.

c) Comprovativos das habilitações profissionais, cursos e ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com indicação das entidades promotoras e respetiva duração.

d) Declaração atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem (com data posterior à data de publicação do presente aviso), da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a respetiva antiguidade na categoria e no vínculo de emprego público, a posição remuneratória correspondente à posição que auferia nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas.

e) As avaliações de desempenho com referência aos valores quantitativos e qualitativos, obtidas nos últimos 2 períodos de avaliação, ou, sendo o caso, a indicação da não avaliação em um ou mais períodos bem como o motivo da não avaliação.

f) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o mapa de pessoal aprovado.

g) Declaração em como autoriza o uso do endereço eletrónico para efeitos dos artigos 63.º e 112.º do CPA.

9 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

9.1 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

10 - Composição e identificação do Júri:

Presidente: Ana Maria Gonçalves de Oliveira Rodrigues Faustino Arsénio, Diretora da Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

1º Vogal Efetivo: Marco Santos Nunes, Chefe da Divisão de Agricultura, Alimentação e Desenvolvimento Rural, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2ª Vogal Efetiva: Ana Paula Almeida de Pina, técnica superior da Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos;

1ª Vogal Suplente: Susana Manuela Pereira do Vale Galo, técnica superior da Divisão de Agricultura, Alimentação e Desenvolvimento Rural;

2ª Vogal Suplente: Teresa Maria da Silva Martins, técnica superior da Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos.



11 - Métodos de Seleção: Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 8.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, atentos à urgência do presente procedimento concursal, serão utilizados, como único método de seleção obrigatório, a prova de conhecimentos (PC) ou a avaliação curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e como método de seleção facultativo, a entrevista profissional de seleção (EPS), com as seguintes ponderações:

a) PC (70 %) + EPS (30 %) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

b) AC (70 %) + EPS (30 %) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por avaliação curricular (AC), podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método de seleção e pela aplicação, em substituição, da prova de conhecimentos (PC).

11.1 - 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 e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, com consulta, com a duração máxima de noventa minutos, incidindo sobre as seguintes temáticas e respetiva legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (PARTE I e II), Lei n.º 35/2014, de 201 junho, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (secção IV);
- Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Decreto Regulamentar nº 39/2012, de 11 de abril;
- Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Portaria nº 305/2012, de 4 de outubro;
- Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAPLVT, Despacho n.º 5813/2017, de 3 de julho;
- Regime de autorizações para plantação de vinha, Decreto-Lei n.º 176/2015, de 25 de agosto e Portaria n.º 348/2015, de 12 de outubro;
- Controlo no âmbito da segurança alimentar de géneros alimentícios de origem não animal na produção e nas agroindústrias, Regulamento (CE) N.º 882/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004 e Regulamento (CE) N.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, na sua versão atual;
- Reconhecimento de organizações de produtores e respetivas associações, Portaria n.º 169/2015, de 4 de junho, alterada e republicada pela Portaria n.º 25/2016, de 12 de fevereiro.

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

11.2 - Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.3 - Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

11.4 - Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



11.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente: Interesse e motivação profissional; Capacidade de expressão e comunicação; Capacidade de relacionamento; Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer.

11.6 - A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

12 - Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

13 - 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.gov.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>

14 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$$

Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

$$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$$

15 - Após aplicação dos métodos de seleção, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no "local de estilo da DRAPLVT" e ainda, disponibilizada na página eletrónica da DRAPLVT, <http://www.draplvt.gov.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>

16 - O presente aviso será publicitado, em extrato, no Diário da República e na página eletrónica da DRAPLVT.

17 - De acordo com o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

18 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a "Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação."

