Ata n.º 1

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

Aos trinta e um dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, o júri designado por despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, datado de 25 de janeiro do mesmo ano, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal comum de recrutamento 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;

1ª Vogal Efetiva: Ana Rita Claudino Correia, Chefe de Divisão de Organização da Produção, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Rui Manuel Gonçalves Paulo, Técnico Superior da Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos (enquanto representante dos Recursos Humanos);

1ª Vogal Suplente: Maria João Batista Matado, Técnica Superior da Divisão de Organização da Produção;

2ª Vogal Suplente: Teresa Maria da Silva Martins, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos (que substituirá o 2.º vogal efetivo nas suas faltas e impedimentos, enquanto representante dos 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

a) Métodos de seleção obrigatórios

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.ª 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, são adotados os seguintes métodos de seleção:

1. **Prova de conhecimentos (PC)**

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções especificas para o posto de trabalho em recrutamento, preferencialmente na área das ciências agrárias, ou que, à data de abertura do presente concurso, não estejam a cumprir ou executar as atribuições e competências do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos que, encontrando-se a desempenhar as atribuições, competências ou atividades objeto do presente

procedimento, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A prova de conhecimentos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar 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.

A prova de conhecimentos será constituída por 20 questões de resposta múltipla, com uma cotação de 1 valor cada, o que perfaz um total de 20 valores.

As perguntas incidem sobre as seguintes temáticas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - 1 pergunta
- Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas - 1 pergunta
- Regulamento Geral da Proteção de Dados - 1 pergunta
- Regras Nacionais Complementares de Reconhecimento de Organizações de Produtores – 9 perguntas
- Regras Nacionais Complementares Relativas aos Fundos Operacionais/Programas Operacionais – 8 perguntas

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

- Lei n.º 35/2014, de 201 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Regulamentar nº 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 1117/2022, de 27 de janeiro - Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAPLVT;
- 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;
- Portaria n.º 298/2019, de 9 de setembro, alterada pela Portaria n.º 141/2021, de 8 de julho – Regras Nacionais Complementares de Reconhecimento de Organizações de Produtores;
- Portaria n.º 295-A/2018, de 2 de novembro – Regras Nacionais Complementares Relativas aos Fundos Operacionais.

A legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da DRAPLVT em: http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx.
Durante a prova de conhecimento não será autorizada a utilização de quaisquer sistemas de comunicação móvel como computadores portáteis, *tablets*, aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis, relógios com comunicação *wireless* (*smartwatch*).

2. **Avaliação curricular (AC)**

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa bem como aos candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.
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 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, 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 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.

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 caraterizadoras 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: 14 valores;
  - Licenciaturas das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação 620: 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 a codificação 620: 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 a codificação 620: acresce 2 valores.

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
- Por cada ação de formação com duração superior a 50 horas: 4 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.

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

AD = Avaliação de Desempenho. 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) Métodos de seleção facultativos

Nos termos do disposto no artigo 6.ª 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, é adotado o seguinte método de seleção facultativo:

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.

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

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 potencializem 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 empenho 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, que potencializem um adequado ajustamento 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.

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:

Para os candidatos referidos em I.1:

CF = (0,70xPC) + (0,30xEPS)

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

EPS= Entrevista profissional de seleção

Para os candidatos em I.2:

CF = (0,70xAC) + (0,30xEPS)

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS= Entrevista profissional de seleção

II. 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, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, conforme previsto no número 10 do artigo 9.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;
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.mamaot.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.mamaot.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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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

1ª Vogal Efetiva

Ana Rita Claudino Correia

2º Vogal Efetivo

Rui Manuel Gonçalves Paulo