

AROCHE

EL

JTS

14/05/21

ATA N.º1

Ao décimo quarto dia do mês de maio de dois mil e vinte e um, pelas 16:30 horas, nas instalações da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, sita da Tapada da Ajuda, Edifício 2, 1349-018 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 vaga de trabalho na carreira de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções de carácter operacional e práticas, especificamente, com alocação a um posto de trabalho para o Núcleo de Ensaios e Controlo do Escaroupim (NECE) conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

Caracterização do Posto de Trabalho: lavouras, gradagens, nivelamento e compactação de solo, distribuição de matéria orgânica e adubos, armação de terreno/camalhões, corte de pastagens e forragens e aplicação de fitofármacos.

Na reunião estiverem presentes nas pessoas da Presidente e Vogais efetivos, respetivamente, Eng.ª Anabela Santos Rodrigues Rocha, Técnica Superior; Dr. Eurico Gonçalo Guerreiro de Pires Rodrigues, Técnico Superior; Eng.ª Maria Teresa Duran Abreu, Técnica Superior, designadas por despacho de 16 de abril de 2021, da Sra. Diretora Geral de Alimentação e Veterinária, afim de deliberarem sobre a admissão ou exclusão dos(as) candidatos(as) ao referido procedimento concursal.

O presidente do júri deu início à reunião, sendo a ordem de trabalhos:

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar;
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;
3. Critério de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

De modo a dar cumprimento aos referidos normativos legais são considerados os seguintes critérios:

1. Métodos de seleção a utilizar:

- 1.1. Métodos de seleção a utilizar obrigatório: Prova de Conhecimentos de carácter prático (PC).
- 1.2. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
- 1.3. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto



ARUCHA

EL

19/05/21

quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontram a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção adotados, serão:

- 1.4. Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC)
- 1.5. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:
 - 2.1. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF = (PC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$.
 - 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF = (AC \times 65\%) + (EPS \times 35\%)$.
3. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do concurso, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguinte(s).
4. Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.
5. Classificação dos métodos de seleção:
 - 5.1. A Prova de Conhecimentos de carácter prático consiste na simulação do uso de máquinas e práticas agrícolas, será valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas;
 - 5.2. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;
 - 5.3. A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos



quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

6. Prova de Conhecimentos (PC):

- 6.1. A Prova de Conhecimentos de carácter prático, visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento agrícola.
- 6.2. A Prova de Conhecimentos reveste a forma presencial, de realização individual, simulando a manutenção de equipamentos agrícolas e práticas de lavoura, com a duração de 30 minutos.
- 6.3. O júri deliberou, por unanimidade, que a prova será constituída por um conjunto de 6 exercícios, valendo a sua execução ou conhecimentos práticos 3,2 valores cada e o último exercício 4,0 valores.
- 6.4. De seguida o júri passou à elaboração do guião da prova prática de conhecimentos a aplicar e da respetiva ficha de classificação, que consta de documento confidencial.
- 6.5. Durante a realização da prova será preenchida a ficha de classificação.

7. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

- 7.1. A Entrevista Profissional de Seleção, que terá uma duração entre 15 e 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com as funções a concurso e a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 7.2. Assim, atentas as características do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade considerar os seguintes fatores:
 - a) Sentido crítico (SC);
 - b) Motivação (M);
 - c) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);
 - d) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG).
- 7.3. Os fatores referidos serão valorados pelo júri da seguinte forma:
 - a) Sentido crítico (SC) - apreciação das opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações



AROCHE

[Handwritten signature]

14/05/21

hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de fatos de nível profissional ou geral, nomeadamente, no âmbito da sugestão de novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.

- b) Motivação (M) - apreciação do percurso profissional. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções - desempenho da função adequada à sua preparação profissional; interesse e conhecimento em geral sobre as funções ao posto de trabalho a que se candidata.
- c) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Avaliar-se-á se o candidato/a apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, bem como a sua capacidade de análise perante temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso.
- d) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG) - Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a visão integradora do candidato(a) na organização como um todo.

7.4 Os fatores indicados no ponto anterior serão avaliados segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

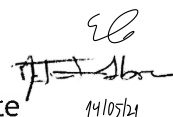
7.5 A avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo I da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

8. Avaliação Curricular (AC):

8.1. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, 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.

8.2. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, far-se-á de acordo com

ARCCOTA


14/05/24

a tabela constantes do Anexo II da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

8.3. Nos casos em que, por razões que comprovadamente lhes não sejam imputáveis, os/as candidatos/as, não possuam avaliação do desempenho referente ao período a considerar, a valorização mínima a atribuir a esse(s) período(s) será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores. A mesma situação ocorrerá quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos/as que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos/as na respetiva ordenação final:

9.1. Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no n.º 1 e n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

10. Em conformidade com a lei n.º 35/2014 de 30 de junho, LTFP e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, tendo presente o posto de trabalho a ocupar e as deliberações já tomadas, o júri aprovou os seguintes documentos, que constituem anexos e partes integrantes da presente ata:

Anexo I - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção;

Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular;

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.

Presidente

Anabela Santos Rodrigues Rêgo



Arocha

EL

[Handwritten signature]

14/05/24

Primeiro Vogal Efetivo

Gonçalo G. de Pizer Rodrigues

Segundo Vogal Efetivo

[Handwritten signature]