



ATA N.º1

Aos dez dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, pelas 11 horas, nas instalações da Direção de Serviços de Meios de Defesa Sanitária, sita na Quinta do Marquês, Avenida da República, 2780-157 Oeiras, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 vagas de trabalho na carreira de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Gestão e Autorização de Produtos Fitofarmacêuticos, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

Caracterização do Posto de Trabalho: Implementação de procedimentos técnicos e ou avaliação técnico-científica no contexto da implementação de legislação comunitária e nacional relativa a produtos fitofarmacêuticos; classificação, embalagem e rotulagem de substâncias e misturas; elaboração de relatórios e pareceres técnicos; participação em grupos de trabalho de carácter técnico e representação perante instituições nacionais e comunitárias.

Na reunião estiverem presentes nas pessoas da Presidente e Vogais efectivos, respetivamente:

- Presidente: Paula Cristina Henrique Silva Barros, Chefe de Divisão de Gestão e Autorização de Produtos Fitofarmacêuticos;
- Primeiro Vogal Efetivo: Maria de Fátima Fernandes Nogueira O'Neil Pedrosa, Técnica Superior;
- Segundo Vogal Efetivo: Anabela Correia de Freitas Barata, Técnica Superior.

A 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 respectiva ordenação final.

3

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 obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

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 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) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

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 obrigatórios adotados sejam Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP): $CF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$.

- 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção obrigatórios adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): $CF = (AC \times 35\%) + (EAC \times 35\%) + (EPS \times 30\%)$.
3. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de selecção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do concurso, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguintes.
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 é classificada sob anonimato, de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas;
- 5.2. A Avaliação Psicológica é valorada, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações 20,16,12,8 e 4 valores;
- 5.3. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;
- 5.4. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom Suficiente, Reduzido ou 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 visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no

- exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
- 6.2. A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, presencial, sem consulta, de natureza teórica, efectuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 90 minutos, e versa sobre os temas a que se reportam a bibliografia e/ou diplomas publicados no ponto 11.3.1 do aviso de abertura do procedimento concursal, bem como as alterações legislativas ou regulamentos que sobre eles tenham recaído, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas.
- 6.3. O júri deliberou, por unanimidade, que a prova escrita será constituída por um conjunto de cinco perguntas de resposta múltipla, valendo um valor cada e três questões de resposta longa, valendo 5 valores cada.
- 6.4. De seguida o júri passou à elaboração da prova de conhecimento e respectiva correção, que consta de documento confidencial.
- 6.5. Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos.
- 6.6. O júri aprovou a ficha de classificação da Prova de Conhecimentos constituindo o Anexo I, a qual faz parte integrante da presente ata.
7. A Avaliação Psicológica (AP):
- 7.1. A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido como essenciais para ocupar o posto de trabalho.
- 7.2. A Avaliação Psicológica pode comportar uma ou mais fases. Por cada candidato/a é elaborada uma ficha individual, que garanta a privacidade da avaliação efectuada perante terceiros, contendo a indicação das aptidões e, ou,

competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

8. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

8.1. A Entrevista Profissional de Seleção, que terá uma duração entre 15 e 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

8.2. Assim, atentas as características do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade considerar os seguintes factores:

- 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).

8.3. Os fatores referidos serão valorados pelo júri da seguinte forma:

- a) Sentido crítico (SC) – apreciação das opções tomadas e respectiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações 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 habitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente 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, objectivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, bem como a sua capacidade de análise perante temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objecto 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 sua visão integradora do candidato/a na organização como um todo.

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

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

9. Avaliação Curricular (AC):

9.1. 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.

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



9.3. 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.

10. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

10.1.A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme anexo IV constante na presente ata.

10.2. A aplicação deste método, será realizada por técnico habilitado para o efeito.

10.3. A aplicação deste método é individual e confidencial, baseando-se num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

11. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos/as na respectiva ordenação final:

11.1. Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no n.º1 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.

11.2. Em caso de subsistência da igualdade e esgotados os critérios anteriormente referidos, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

1.º Candidato/a com mais antiguidade na função pública;

2.º Candidato/a com melhor avaliação de desempenho (quantitativa) obtida no último ciclo avaliativo (2017/2018).

12. 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 Classificação da Prova de Conhecimentos;

Anexo II -Ficha de Entrevista Profissional de Seleção;

Anexo III – Ficha de Avaliação Curricular;

Anexo IV- Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências.

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



Primeiro Vogal Efetivo



Segundo Vogal Efetivo


