

ATA N.º1

Aos 4 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e dois, pelas 10:00h, nas instalações da Direção de Serviços de Meios de Defesa Sanitária, sita em Quinta do Marquês, 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 exercerem funções na Divisão de Gestão e Autorização de Produtos Fitofarmacêuticos, pertencente à Direção de Serviços de Meios de Defesa Sanitária, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

Caracterização do Posto de Trabalho: Funções correspondentes à caracterização funcional da categoria de técnico superior, constantes no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; designadamente: Proceder à avaliação do metabolismo das substâncias ativas e dos seus produtos de degradação, em plantas e animais, bem como à avaliação de estudos de degradação de resíduos em produtos vegetais, em função das práticas agrícolas de produtos fitofarmacêuticos; Proceder à avaliação do risco para a saúde do consumidor, em resultado da presença de resíduos nos géneros alimentícios de origem vegetal e animal, quer no contexto da autorização de colocação no mercado de produtos fitofarmacêuticos, quer no controlo à importação; Proceder à avaliação de propostas e colaboração no estabelecimento de limites máximos de resíduos (LMR), de substâncias ativas de produtos fitofarmacêuticos, em produtos agrícolas de origem vegetal e animal; Colaborar na elaboração dos programas anuais, nacionais e comunitários, de controlo de resíduos de pesticidas em produtos de origem vegetal e animal, bem como na elaboração do relatório anual; Proceder à avaliação de pedidos de experimentação de produtos fitofarmacêuticos, do ponto de vista da degradação de resíduos e avaliação do risco para o consumidor; Proceder à compilação de práticas agrícolas nacionais e dos dados que as suportaram, à medida das solicitações da União Europeia; Representação nacional e participação em Grupos de trabalho da União e internacionais, de discussão, para a preparação da legislação comunitária relativa a controlos oficiais, ao estabelecimento de

Limites Máximos de Resíduos e à Segurança alimentar, bem como, em ações de formação para os representantes dos Estados Membros.

Presidente: Paula Cristina Henriques Silva Barros, Chefe de Divisão de Gestão e Autorização de Produtos Fitofarmacêuticos;

1.º Vogal Efetivo: Maria Assunção Lopes Prates, Técnica Superior;

2.º Vogal Efetivo: Maria Beatriz Belard Silvano Barata, Técnica Superior;

A presidente do júri, Paula Cristina Henriques Silva Barros, Chefe de Divisão de Gestão e Autorização de Produtos Fitofarmacêuticos, 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.

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

1. Métodos de seleção a utilizar:

1.1. Método de seleção a utilizar obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC).

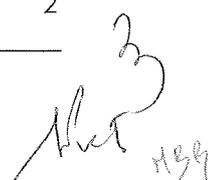
1.2. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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:

1.3. Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC).

1.4. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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 de Avaliação de Competências (EAC). $CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.
- 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.
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 Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas;
 - 5.3. A Entrevista de Avaliação de Competências, é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, 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.
 - 6.2. A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, presencial, com 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 20 perguntas de escolha múltipla, valendo 0,75 valor cada e uma pergunta de desenvolvimento, valorada na escala de zero a cinco valores (parcialmente correta poderá ser valorada em 1;2;3 ou 4 valores).
- 6.4. De seguida o júri passou à elaboração da prova de conhecimento e respetiva correção, que consta de documento confidencial.
- 6.5. Durante a realização da prova é autorizada a utilização de documentação em suporte de papel.
- 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. Avaliação Curricular (AC):
 - 7.1. 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.
 - 7.2. 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 II da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.
 - 7.3. 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 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
8. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

- 8.1. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)., que terá uma duração entre 15 a 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 factores 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.

3
MSP
SMT

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 de Avaliação de Competências (EAC), far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo III da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

9. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos/as na respectiva 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10. Em conformidade com a lei n.º 35/2014 de 30 de junho, LTFP e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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:

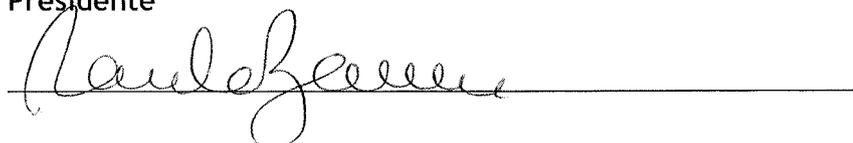
Anexo I - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos;

Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular;

Anexo III - 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

Marco da Assunção Lopes Prates

Segundo Vogal Efetivo

Mariz Beatriz Barata

