



Ata n.º 1

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 do Algarve, na Delegação do Sotavento, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Aos vinte e cinco dias de setembro de dois mil e vinte, pelas dezasseis horas, o júri designado por despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, datado do mesmo dia e 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 do Algarve, 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, com constituição de reserva de recrutamento.

Estiveram presentes nas deliberações que se seguem, os seguintes membros do júri:

Presidente: Victor Manuel da Encarnação Vicente, Chefe de Divisão das Delegações do Barlavento e Sotavento;

1.º Vogal Efetivo; João Miguel Pacheco Cruz Santana, Técnico Superior da Delegação Barlavento

2ª Vogal Efetiva: Sónia Jorge Costa Pires, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna

O Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

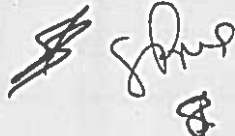
- I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;
- II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;
- III. Elaboração do aviso de abertura.

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, 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 específicas caracterizadoras



do posto de trabalho em recrutamento, 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 15 questões de resposta múltipla, com uma cotação de 1 valor cada e 2 perguntas de desenvolvimento, com uma cotação de 2,5 valores cada, o que perfaz um total de 20 valores.

As perguntas incidem sobre as seguintes temáticas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Parte I e II) - 2 perguntas
- Código de Procedimento Administrativo (Secção IV) - 2 pergunta
- Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas; Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas do Algarve; Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Algarve - 2 pergunta
- Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional - 2 perguntas
- . Regime de reconhecimento de Organizações de Produtores - 2 perguntas
- . Licenciamento Industrial - 2 perguntas
- . Regulamentação das Formalidades e dos Procedimentos Aplicáveis ao Reconhecimento e Controlo das Isenções e das Taxas Reduzidas do Imposto Sobre Produtos Petrolíferos e Energéticos (ISP) - 3 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-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código de Procedimento Administrativo

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril - Modelo Organizacional das DRAPs

Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro - Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas

Despacho n.º 13475/2012, de 16 de outubro, revisto e republicado pelo Despacho n.º 6636/2013, de 22 de maio e Despacho 1734/2019, de 19 de dezembro - Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Algarve

Decreto-Lei n.º 73/2009 de 31 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 199/2015 de 16 de Setembro, regulamentado pela Portaria n.º 162/2011 de 18 de abril, Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional.

Portaria n.º 298/2019 de 9 de setembro, Reconhecimento de Organizações de Produtores

Decreto-Lei n.º 73/2015 de 11 de maio - Sistema de Indústria Responsável

Portaria n.º 279/2015 de 14 de Setembro - Requisitos formais do formulário e os elementos instrutórios a apresentar pelo interessado nos procedimentos com vistoria prévia, sem vistoria prévia e de mera comunicação prévia aplicáveis, respetivamente, à instalação e exploração de estabelecimentos industriais dos tipos 1, 2 e 3, e à alteração de estabelecimentos industriais, nos termos previstos no Sistema da Indústria Responsável

Portaria n.º 50/2020 de 27 de fevereiro, Regulamentação das formalidades e dos procedimentos aplicáveis ao reconhecimento e controlo das isenções e das taxas reduzidas do imposto sobre os produtos petrolíferos e energéticos (ISP)

A legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da DRAP Algarve em: <http://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

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 aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

HAB = Habilitação Acadêmica - onde se pondera a titularidade de grau acadêmico

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 Acadêmica: 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 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

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

- Licenciatura: 16 valores - Licenciaturas das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação 620,621,344,345.

- Mestrado: 18 valores - Mestrados das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação 620, 621,344,345

- Doutorado: 20 valores – Doutoramentos das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação 620,621,344,345.

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.

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, 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.

Motivação Profissional (MP): 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.

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

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.

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

$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$ em que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos EPS= Entrevista profissional de seleção

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

$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$ em que: CF = Classificação Final AC = Avaliação Curricular EPS= Entrevista profissional de seleção

II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos

1. 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 página eletrónica da DRAP Algarve em:

<https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos> 4.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da DRAP Algarve" e disponibilizada na respetiva página eletrónica:

<https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

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.

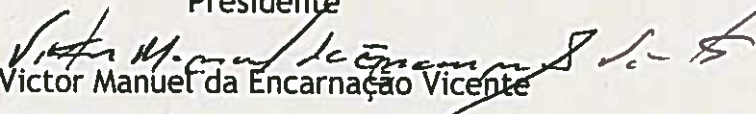
6. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

IV. Elaboração do aviso de abertura

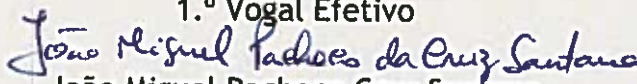
No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou o aviso de abertura de procedimento a submeter ao Diretor Regional para aprovação e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

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.

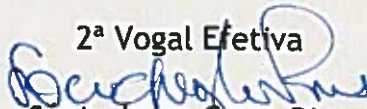
Presidente


Victor Manuel da Encarnação Vicente

1.º Vogal Efetivo


João Miguel Pacheco Cruz Santana

2ª Vogal Efetiva


Sonia Jorge Costa Pires

