AGRICULTURA, FLORESTAS E DESENVOLVIMENTO RURA

MAR



Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

## ATA n.º 1

Aos 30 dias do mês de setembro do ano de 2019, pelas 10 horas, nas instalações do GPP, sitas na Praça
Comércio, em Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal em título, estando presentes:
Presidente - Licenciada Sofia Faria, chefe da Divisão de Recursos Humanos;
1.ª vogal efetiva - Licenciada Elisabete Costa, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos, q
substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos;
2.ª vogal efetiva - Licenciada Ana Maria Correia, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos.
A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:
Ponto 1 - Definição dos critérios de admissão/exclusão dos candidatos/as
Ponto 2 - Elaboração do mapa para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito
processo de admissão/exclusão dos candidatos/as
Ponto 3 - Fixação dos parâmetros de avaliação e sua ponderação e elaboração da grelha classificativa pa
cada um dos métodos de seleção.
Ponto 4 - Elaboração dos modelos das fichas de avaliação curricular e de entrevista profissional de seleçã
Dando cumprimento à ordem de trabalhos fixada, o júri deliberou:
I. Adotar como critérios de admissão/exclusão dos candidatos/as a verificação dos requisitos previstos
lei, mormente os fixados no aviso de abertura do concurso, enviado para publicitação na Bolsa
Emprego Público (BEP), bem como as regras de formalização das candidaturas;
II. Adotar o mapa de modelo anexo para efeitos de registo dos requisitos e demais elementos no âmbito
processo de admissão/exclusão dos candidatos/as (Anexo I - Ficha de apreciação de candidaturas);
III. Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoraç
final de cada método de seleção previstos no ponto 12.4 do antedito aviso de abertura do concurso
saber:
a) A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e
competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função. As competênc
técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resoluç
de problemas, no âmbito da atividade profissional.
A PC será escrita, e efetuada em suporte de papel, de realização individual, de natureza teórica, co
a duração de uma hora, a realizar sem consulta. A PC será expressa numa escala de <b>0 a 20 valores</b> , co
valoração até às centésimas.
A legislação necessária para a realização da prova de conhecimentos é a constante do aviso de abertu
b) O método de seleção enunciado anteriormente será substituído por Avaliação Curricular (AC) (Ane
II - Ficha de Avaliação Curricular) para os/as opositores a concurso que sejam já detentores/as
categoria ora posta a concurso e se encontrem (ou tratando-se de trabalhadores colocados em valoraç
profissional, se tenham por último encontrado) a cumprir a atividade caraterizadora do posto

MAR

este &.

trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, abrangidos pelo n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, salvo se afastado por escrito pelo candidato/a, situação em que será aplicado o método 

A AC visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas nas áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho em referência (EP), subdividido este fator em exercício das atividades inerentes ao posto de trabalho (EA) e em tempo de experiência profissional (TEP), a formação profissional (FP) e a avaliação de desempenho correspondente aos anos relevantes para efeito de concurso (AD). A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

 $AC = [HA + FP + EP](2EA + TEP) : 3] + AD[(AD2013_2014 + AD2015_2016 + AD2017_2018) : 3]$ 

Assim: ------

HA	Habilitação Académica	Até 20 valores
FP	Formação Profissional	Até 20 valores
EP	Experiência Profissional	Até 20 valores
. EA	Exercício das Atividades inerentes ao posto de trabalho	Até 20 valores
. TEP	Tempo de Experiência Profissional	Até 20 valores
AD	Avaliação do Desempenho	Até 20 valores

Na Habilitação Académica (HA) ponderar-se-á o grau da habilitação académica detido pelo/a candidato/a, na área do Direito. A pontuação a atribuir neste fator não excederá os 20 valores. ------

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento	20
Mestrado	18
Licenciatura	16

Na Formação Profissional (FP) serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, designadamente, participação em cursos, seminários, estágios, encontros, simpósios, congressos, conferências, colóquios, palestras e painéis, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho em referência, de acordo com o quadro seguinte: ------

	Duração do Curso / Cada Módulo									
Ações de Formação	< 6 horas	≥ 6 horas e < 30 horas	≥ 30 horas e < 60 horas	≥ 60 horas						
Com interesse para o lugar a prover	0,5 valor	1 valor	2 valores	3 valores						
Outras temáticas	0,25 valor	0,5 valor	0,75 valor	1 valor						

Serão consideradas as ações de formação obtidas a partir do ano de 2010. ------

As ações de formação sobre "outras temáticas" serão consideradas desde que se situem em áreas funcionais com alguma conexão com as áreas do lugar a prover, podendo contribuir para o desenvolvimento do/a candidato/a e, consequentemente, para um melhor desempenho profissional. -Na falta de indicação da duração das ações de formação será atribuída a pontuação relativa às de menor duração (inferior a 6 horas).

A duração de um dia de formação é entendida pelo júri como correspondente a 6 horas. -------

MAR



A pontuação a atribuir neste fator não excederá os 20 valores
Na <b>Experiência Profissional (EP)</b> ponderar-se-á a experiência geral dos/as candidatos/as no exercício
das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar (EA). Tendo em conta a sua qualidade, variedade
e quantidade, e o desempenho efetivo de funções na área funcional do posto de trabalho, bem como
outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração específica, a qual será
pontuada até 20 valores, de acordo com os subfactores e respetivas valorações a seguir indicados:
EP = <u>2EA + TEP</u>
3
Em que:
EA - Exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho
O júri deliberou atribuir a este fator o índice de ponderação 2, por entender que a natureza das funções
exercidas na área para que o procedimento é aberto se revela da maior importância para a avaliação
das aptidões profissionais dos/as candidatos/as. Assim, este subfactor será avaliado de acordo com a
fórmula e nos termos que se passam a indicar:
<u>Áreas preferenciais</u> - serão pontuadas até 20 valores, do seguinte modo:
• Recursos Humanos - 12 valores;
Atividade jurídica em geral - 6 valores;
• Atividade exercida não constituinte de condição preferencial - 2 valores
TEP - Tempo de experiência profissional no exercício das atividades caracterizadoras do posto de
trabalho
Este subfactor será pontuado nos termos que se passam a indicar:
• 1 ano - 10 valores;
• 2 a 3 anos - 12 valores;
• 4 a 6 anos - 14 valores;
• 7 a 10 anos - 16 valores;
• Mais de 10 anos - 20 valores
O júri ponderará o tempo de experiência profissional apurado convertido em anos, pelo que se considera
um ano um período de doze meses.
Sempre que necessário os meses remanescentes serão arredondados, por excesso, para a unidade ano
imediatamente superior.
Na <b>Avaliação do Desempenho (AD)</b> será considerada a avaliação do desempenho relativa aos últimos
três períodos avaliativos ou, tratando-se de candidato/a em valorização profissional, aos últimos três
anos em que o trabalhador/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do
posto de trabalho a ocupar.
A AD será valorada com base na média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas
nos anos relevantes para o procedimento concursal, convertida proporcionalmente para a escala de ${\bf 0}$ a
20 valores, com valoração até às centésimas.
A ausência de avaliação em qualquer dos anos relevantes será pontuada com 1 valor por ano, caso o
motivo apresentado não seja imputável ao/à candidato/a e venha a ser reconhecido como atendível
pelo júri
c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência
profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o

entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal (Anexo III - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção). Assim sendo, serão apreciados e avaliados os seguintes fatores ou aspetos: ----- Reflexão Curricular e Motivação da Candidatura - Avalia a capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e a motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvidas. Capacidade de Planeamento, Organização e Orientação para Resultados - Avalia a capacidade de programar, organizar e controlar a atividade exercida, projetos e trabalhos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, bem como a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos e as tarefas que lhe são propostos ou atribuídos. • Capacidade de Integração e Melhoria Contínua - Avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica/profissional. ----- Comunicação - Avalia a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, assim como a capacidade de expressão e fluência verbal, designadamente, a coerência, clareza discursiva e riqueza vocabular. Atitude e Relacionamento Interpessoal - Avalia a apresentação e postura, a capacidade de A EPS será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. --A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula, com valoração até às centésimas: ------ CF = (70% x PC ou AC) + (30% x EPS) -------Serão excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte. -----------------Em caso de igualdade de valoração final, serão adotados os critérios de ordenação legalmente estabelecidos. Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de

A Presidente do Júri

As Vogais Efetivas

lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes. ------



### ANEXO I - FICHA DE APRECIAÇÃO DAS CANDIDATURAS

Ficha anexa à ata n.º I

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do Gabinete de Plancamento, Políticas e Administração Geral, na Divisão de Recursos Humanos, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

					4										FO	ORMALIZAÇÃO DA	CANDIDATURA									24000000	- mineto	
					Apresentação da candidatura Documentação da candidatura (n.9 8 do Aviso) (n.9 8 do Aviso)								(n.º 9 do Aviso)			D	Decisão	Métodos de se obrigatórios a : (12.1 e 12.2 do		prios a aplicar								
						Artigo 19.9, n.5.1 de Portaria n.6. 125-A/2019 Art.8 20.9 de Portaria n.6. 125-A/2019 Outros - para efeitos de avalação curricular							dar															
Nome do candidato(a)			Formulário tipo (8.1 e 8.2 do Aviso)			4					D	eclaração da situaç	eção da situação perante requisitos de admissão		Declaração				ulum vitae e detalhado	Declaração do serviço atualizada com (9 do Aviso): - modalidade de vínculo, categoria, posição e nivel					rentos	ular		
	Preenchido	Assinado	Datado	Pessoalmente 11	com AR	No presco	Id	Identificaç do aviso n BEP	en os	identificação o ref. Posto de trabalho	de Req		Relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (7.2 do Aviso)		académicas	escrita para afastar a avaliação curricular (12.1, b) do Aviso)	Declaração veracidade dos factos	Certificado habilitações (9 b) do Aviso)		Datado	- modinado de virincio, categoria, porque e riveri- remuneratórios e respetiva remuneração base, a antiguidade na carreira e na FP; - menções qualitativas e quantitativas das avaliações de desempenho relativa aos últimos três periodos avaliativos, ou, sendo o caso, a indicação da não avaliação em um ou mais periodos.	Comprovativos das ações de formação (9, c) do Aviso)	Admitted	Excluido	Fundamentação da extusão	Prova de conhecim	Availação currie	Observaçõ
		$\perp$	++	4	4	1	1		-		+									-		-		<u> </u>				
		1	+	4	+	+	+		$\rightarrow$		+				-	-		-				-		-				
	+	+	+	+	+	+	+		$\rightarrow$		+				+	_			-			-	-	$\vdash$			-	
	+	+	+	+	+	+	+		$\rightarrow$		+				+	-				-		-		-				
	+	+	1	+	+	+	+	_	+		+			-	+							_					-	
	+	+	1	+	+	+	+	_	+		+				+													
	-	1	T	1	+	+	+	_	$\top$	(	+																	
			T	1	T	1	1			(																		
					1	1				(																		
				$\Box$	I	I	I																					
				1		1				-																		
		$\perp$	+	4	4	1	1		_		1									-				-				
		1	+	4	_	4	_		-	_	+		-		+			-		-				$\vdash$			-	
	-+'	1	+	4	+	+	+		$\rightarrow$		+			-	+	-			-	-		-		$\vdash$			-	
	+	+	+	1	+	+	+	_	+		+			-	+	_			-	-		-		-				
	+	+	+	4	+	+	+		+		+	$\overline{}$		+	+	+				_		+		-				
	+	+	1	1	1	+	+	_	+		+			+	+	_				-								
	-	+	+	$\rightarrow$	1	$\rightarrow$	$\rightarrow$		$\rightarrow$		+			+	+	+	-	-	-			_	-	-			1	





# ANEXO II - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, na Divisão de Recursos Humanos, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Candidato/a:					
AC - Avaliação Curricular (0 a 20 valores):	AC=HA+FP+EP(2EA+TE	EP):3+AD[(AD2013_20	014+AD2015_2016+AD20	17_2018:3]:4	
HA = Habilitação Académica					0,000
FP = Formação Profissional				100	0,000
EP = Experiência Profissional					0,000
AD = Avaliação do Desempenho					0,000
AD S Availação do Desempenho				Pontuação	0,000
HA - Habilitação Académica: (até 20 valores	s)				
Douturamento: 20 valores					
Mestrado: 18 valores					
Licenciatura: 16 valores			2		
				Pontuação	
FP - Formação Profissional: (até 20 valores)	)	Dumasia da Cuma	-/Cada Mádula		
Ações de Formação		Duração do Curso	o/Cada modulo		
	< 6 horas	≥ 6 horas e < 30 horas	≥ 30 horas e < 60 horas	≥ 60 horas	
Com interesse para o lugar a prover	0,5 valores	1 valor	2 valores	3 valores	
Outras temáticas	0,25 valores	0,5 valores	0,75 valores	1 valor	
	•			Pontuação	
EP - Experiência Profissional (até 20 valores	s):	EP=(2EA+TEP):3		Pontuação	0,000
EA - Exercício das Atividades Inerentes ao F	Posto de Trabalho (até 20 v	alores)			
. Em Recursos humanos (12 valores)					
. Atividade jurídica em geral (6 valores)					
. Atividade exercida não constituinte de cond	dição preferencial (2 valores	)			
		,	Γ	Pontuação	0,000
TEP - Tempo de Experiência Profissional (at	té 20 valores)			, and any	
1 ano - 10 valores	te ze valores,				
2 a 3 anos - 12 valores					
4 a 6 anos - 14 valores					
7 a 10 anos - 14 valores					
Mais de 10 anos - 20 valores					
mais de 10 años - 20 valores				Pontuação	
AD - Avaliação do Desempenho: (até 20 val	aras)				
AD - Availação do Desempenho. (até 20 vali			_		
	AD Biénio 2013/2014				0,000
	AD Biénio 2015/2016				0,000
	AD Biénio 2017/2018		」 .		0,000
				Pontuação	0,000





## ANEXO III - FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral, na Divisão de Recursos Humanos, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

#### Candidato/a:

			N				
Fatores ou aspetos	Assuntos abordados	Elevado 20 valores	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores	Reduzido 8 valores	Insuficiente 4 valores	Fundamentação
Reflexão curricular e motivação da candidatura  Avalia o nível de preparação e adequação da expriência profissional, designadamente a capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada, o interesse do candidato pelas funções incluindo o conhecimento efetivo da instituição e das atividades por esta desenvolvidas.							
Sentido Crítico Visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situções que lhe são apresentadas.							
Capacidade de Comunicação e de Expressão  Avalia a capacidade de comunicação e de síntese e o desenvolvimento lógico do discurso, bem como a capacidade de expressão e fluência verbal, designadamente, a coerência, clareza discursiva e riqueza vocabular.							
Capacidade de Integração, Atitude e Relacionamento Interpessoal Avalia a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento profissional, bem como a apresentação e postura, a capacidade de relacionamento interpessoal e de participar em trabalho de equipa.							

A Presidente:

As Vogais:

æ