

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 assistente operacional, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, na Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural (DSDAR), no Centro de Experimentação Agrária de Tavira, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Aos vinte nove dias do mês de maio de dois mil e vinte, o júri designado por despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, datado de vinte de maio do mesmo 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 assistente operacional, 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: José Carlos Correia Tomás, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

1º Vogal Efetivo: Celestino da Cruz Benjamim Soares, Chefe da Divisão de Sanidade, da Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

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.

Métodos de Seleção: Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 8.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados, os métodos de seleção obrigatórios, a prova de conhecimentos (PC) e a avaliação curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e como método de seleção facultativo, a entrevista profissional de seleção (EPS), com as seguintes ponderações: a) PC (70 %) + EPS (30 %) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; b) AC (70 %) + EPS (30 %) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por avaliação curricular

(AC), podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método de seleção e pela aplicação, em substituição, da prova de conhecimentos (PC).

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:

11.1 - A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos 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, incidindo sobre as seguintes temáticas e respetiva legislação: • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (PARTE I e II), Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na redação atual; • Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (secção IV); • Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Decreto Regulamentar nº 39/2012, de 11 de abril; • Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Portaria nº 305/2012, de 4 de outubro; • Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Algarve, Despacho n.º 13475/2012, de 16 de outubro, (incluindo a republicação do Despacho n.º 6636/2013, de 22 de maio e alteração pelo Despacho n.º 1734/2019, de 19 de dezembro).

Toda a legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da DRAP Algarve, em:

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

11.2 Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.3 - Avaliação Curricular (AC)

visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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.

11.4 - Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a

interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente: Interesse e motivação profissional; Capacidade de expressão e comunicação; Capacidade de relacionamento; Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer.

11.6 - A EPS é 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.

12 - Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

13 - 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>

14 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula: Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: $CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$. Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: $CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$.

15 - Após aplicação dos métodos de seleção, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no "local próprio na DRAP Algarve" e ainda, disponibilizada na página eletrónica da DRAP Algarve,

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

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

José Carlos Correia Tomás

1º Vogal Efetivo

Celestino da Cruz Benjamin Soares

Celestino da Cruz Benjamin Soares

2ª Vogal Efetiva

Sónia Jorge Costa Pires

Sónia Jorge Costa Pires