

## ATA N.º 1



MMA

Aos treze dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, nas instalações do Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I.P. - IFAP, I.P., sito na Rua Fernando Curado Ribeiro, em Lisboa, reuniu o Júri nomeado por Deliberação n.º 1314/2024, do Conselho Diretivo do IFAP, I.P., de sete de março de dois mil e vinte e quatro, para o procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do IFAP, I.P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de **Assistente Operacional**, no Departamento de Gestão e Controlo Integrado, concretamente na Unidade de Protocolos e Apoio ao Beneficiário. Estando presentes o presidente, Ana Maria Ferreira Firmino, o 1.º vogal efetivo, Eduardo Alexandre Canelhas Ramos Carreiro e o 2.º vogal efetivo, Maria Manuela Abreu Carvalho Martins, que no final assinam. O presidente deu início à reunião propondo a seguinte ordem de trabalhos, com um único ponto, que por todos foi aceite:

**Ponto único:** Fixação dos parâmetros da **Avaliação Curricular (AC)**, dos critérios da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, da **Prova de Conhecimentos (PC)** e do sistema de **Classificação Final (CF)**.

Discutida, de seguida, a matéria da ordem de trabalhos, foi deliberado o seguinte:

1. Métodos de seleção aplicáveis aos candidatos, que cumulativamente sejam titulares da categoria de assistente operacional e se encontrem a exercer funções idênticas à(s) do(s) posto(s) de trabalho publicitado(s), bem como, aos candidatos que, estando em situação de mobilidade, se tenham por último encontrado a exercer as referidas funções:

- **Avaliação Curricular** (método obrigatório) - ponderação de 70%.
- **Entrevista de Avaliação de Competências** (método complementar) - ponderação de 30%.

Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

1.1. A **Avaliação Curricular (AC)**, de acordo com a alínea c) do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho como a **Habilitação Académica (HA)**, a **Formação**



**Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).**

a) Na **Habilitação Académica (HA)**, apenas são considerados os graus académicos relevantes para a área funcional do concurso, aplicando-se os seguintes níveis de valoração: \_\_\_\_\_

| Habilitação               | Valores |
|---------------------------|---------|
| 12.º Ano ou Superior      | 20      |
| 10.º e 11.º Ano           | 15      |
| Até ao 9º Ano (Inclusive) | 10      |

b) Na **Formação Profissional (FP)** será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, na área das funções correspondentes aos postos de trabalho respetivos. Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

- Sem ações de formação – 0 valores
- Até 30 horas (inclusive) de formação – 5 valores
- Entre 31 e 70 horas (inclusive) de formação – 10 valores
- Entre 71 e 140 horas (inclusive) de formação – 15 valores
- Com mais de 140 horas de formação – 20 valores

c) A **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o tempo durante o qual o candidato haja exercido funções na área funcional posta a concurso. Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

- Sem experiência profissional – 0 valores
- Até 2 anos (inclusive) de experiência profissional – 10 valores
- Mais de 2 anos e até 5 (inclusive) anos de experiência profissional - 15 valores
- Com mais de 5 anos de experiência profissional – 20 valores

d) **Avaliação de Desempenho (AD)** – será considerada a média aritmética dos três últimos anos com classificação, na sua expressão qualitativa, apresentada numa escala de zero a vinte valores, com arredondamento até às centésimas.

Para a ponderação deste fator, o júri deliberou fixar as seguintes valorações:

| Avaliação       | Valoração  |
|-----------------|------------|
| ≥ 4,501 a 5     | 20 valores |
| ≥ 4 e ≤ 4,4,500 | 18 valores |
| ≥ 3 e ≤ 3,999   | 16 valores |
| < 3             | 10 valores |

O júri deliberou ainda, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2023, de 9 de setembro, que tratando-se de candidato que não tenha sido avaliado em qualquer um dos ciclos, por causa não imputável ao próprio, considerar a menção qualitativa de Desempenho Adequado.

**e) A ponderação da Avaliação Curricular (AC), de acordo com os fatores anteriormente descritos (HA, FP, EP e AD) é efetuada através da seguinte fórmula:**

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

São imediatamente excluídos os candidatos que na Avaliação Curricular obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

**1.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente os identificados no perfil de competências, incidindo nas seguintes:**

- Conhecimentos e Experiência
- Iniciativa e Autonomia
- Organização e Método de Trabalho
- Relacionamento Interpessoal
- Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
- Adaptação e melhoria contínua
- Realização e orientação para os resultados
- Tolerância à pressão e contrariedades

As competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos de acordo com o descrito no Perfil de Competências em Anexo I.

Handwritten initials and signature: A, B, H. H. H. H.

A classificação final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na Grelha Classificativa individual da Entrevista de Avaliação de Competências que se encontra como anexo III.

**1.3. A Classificação Final (CF)** é o resultado das classificações obtidas na Avaliação Curricular e na Entrevista Profissional de Seleção, ponderadas do seguinte modo: \_\_\_\_\_

$$CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EAC)$$

2. Métodos de seleção aplicáveis aos demais candidatos: \_\_\_\_\_

• **Prova de conhecimentos** (método obrigatório) — ponderação de 70 %, método obrigatório; \_\_\_\_\_

• **Entrevista Avaliação de Competências** (método complementar) — ponderação de 30 %, método facultativo. \_\_\_\_\_

Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,5 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e conseqüentemente excluídos do procedimento concursal. \_\_\_\_\_

**2.1. A Prova de Conhecimentos (PC)**, com o objetivo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, terá a forma escrita, com a duração máxima de trinta minutos. Versará as temáticas e legislação que constam no respetivo aviso de abertura, avaliando-se os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício de determinada função, bem como, avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo o resultado final obtido através da soma aritmética das classificações obtidas nas cinco perguntas que constituem a prova de conhecimento, a aprovar em reunião posterior, numa classificação máxima de 20 (vinte) valores. \_\_\_\_\_

**2.2. À Entrevista de Avaliação de Competências** aplica-se em tudo o já definido no ponto 1.2 supra, com as devidas adaptações.

**2.3. A Classificação Final (CF)** é o resultado das classificações obtidas na Prova de conhecimento (PC) e na Entrevista Avaliação de Competências (EAC), ponderadas do seguinte modo:

$$CF = (70\% \times PC) + (30\% \times EAC)$$

As fichas de apuramento das classificações finais relativas às situações previstas nos pontos 1 e 2 constituem anexos a esta ata, dela fazendo parte integrante.

Lida esta ata e achada conforme, vai a mesma ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri,



---

(Ana Maria Ferreira Firmino)

1.º Vogal Efetivo,



---

(Eduardo Alexandre Canelhas Ramos Carreiro)

2.º Vogal Efetivo,



---

(Maria Manuela Abreu Carvalho Martins)

**Ficha de Apuramento da Classificação Final**

Candidato \_\_\_\_\_

II

**Avaliação Curricular (AC)**

| Grau | Habilitação Académica (HA)           | Valores |
|------|--------------------------------------|---------|
| 1    | 12.º ano de escolaridade ou superior |         |
| 2    | 10.º e 11.º ano de escolaridade      |         |
| 3    | 9.º ano de escolaridade (inclusive)  |         |

| Formação Profissional (FP)                  | N.º | Valores |
|---|-----|---------|
| <b>Ação de Formação:</b>                    |     |         |
| Sem ações de formação                       |     |         |
| Até 30 horas (inclusive) de formação        |     |         |
| Entre 31 e 70 horas (inclusive) de formação |     |         |
| Entre 71 e 140 (inclusive) de formação      |     |         |
| Com mais de 140 horas de formação           |     |         |
| <b>Soma</b>                                 |     |         |
| <b>Pontuação Máxima Possível</b>            |     |         |

| Experiência Profissional (EP)                                       |  |         |
|---|--|---------|
| Duração   |  | Valores |
| Sem experiência   |  |         |
| Até 2 anos (inclusive) de experiência profissional                  |  |         |
| Mais de 2 anos e até 5 anos (inclusive) de experiência profissional |  |         |
| Com mais de 5 anos de experiência profissional                      |  |         |

| Avaliação de Desempenho (AD) |           |         |
|------------------------------|-----------|---------|
|                              | Avaliação | Valores |
| AD1                          |           |         |
| AD2                          |           |         |
| AD3                          |           |         |
| Soma parcelar                |           |         |
| <b>Soma total</b>            |           |         |
| <b>Média (:3)</b>            |           |         |

**Ponderação da Avaliação Curricular (AC)**

|   |      |     |     |      |     |  |
|---|------|-----|-----|------|-----|--|
| AC  | =(HA | +FP | +ED | +AD) | /4= |  |
| AC  | =(   | +   | +   | +    | /4= |  |
| <b>Excluídos do Procedimento</b> (pontuação inferior a 9,5)               |      |     |     |      |     |  |
| <b>Apurado para o Método Seguinte</b> (pontuação igual ou superior a 9,5) |      |     |     |      |     |  |

★  
 [Handwritten signature]  
 HUAN

III

**Entrevista Avaliação de Competência (EAC)**

| Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências |  |                          |  |           |
|---|--|--------------------------|--|-----------|
| Nome do Candidato:  |  |                          | Código de candidatura                      |           |
| Data da Entrevista:   |  |                          |  |           |
| Hora Entrevista:  |  |                          |  |           |
| Competências  | Demonstrada a um nível elevado (20 valores.) | Demonstrada (12 valores) | Não demonstrada ou inexistente (0 valores) | Avaliação |
| Conhecimentos e Experiência   |  |                          |  |           |
| Iniciativa e Autonomia  |  |                          |  |           |
| Organização e Método de Trabalho  |  |                          |  |           |
| Relacionamento Interpessoal   |  |                          |  |           |
| Responsabilidade e Compromisso com o Serviço                                |  |                          |  |           |
| Adaptação e melhoria contínua   |  |                          |  |           |
| Realização e orientação para os resultados                                  |  |                          |  |           |
| Tolerância à pressão e contrariedades                                       |  |                          |  |           |
| Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética Simples)                    |  |                          |  |           |
| Excluído do Procedimento (pontuação inferior a 9,5)                         |  |                          |  |           |
| Excluído do Procedimento (falta de comparência não justificada).            |  |                          |  |           |

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das seis competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \dots + \dots + \dots + \dots + \dots + \dots + \dots + \dots / 8$$

IV

**Classificação Final (CF)**

|              |                         |    |
|--------------|-------------------------|----|
| (70% X AC)   | ___ + (30% X EPS) = ___ | CF |
| (0,70 X ___) | ___ + 0,30 X ___ = ___) |    |

Lisboa, 13 de março de 2024

O Presidente do Júri,



---

(Ana Maria Ferreira Firmino)

1.º Vogal Efetivo,



---

(Eduardo Alexandre Canelhas Ramos Carreiro)

2.º Vogal Efetivo,



---

(Maria Manuela Abreu Carvalho Martins)



## Ficha de Apuramento da Classificação Final

  
 HMAU

Candidato \_\_\_\_\_

### II

#### Prova de Conhecimentos (PC)

|   | Prova de Conhecimentos (PC) | Valores |
|---|-----------------------------|---------|
| 1 | Pergunta 1                  |         |
| 2 | Pergunta 2                  |         |
| 3 | Pergunta 3                  |         |
| 4 | Pergunta 4                  |         |
| 5 | Pergunta 5                  |         |
|   | TOTAL                       |         |

|   |  |
|---|--|
| Excluído do Procedimento (pontuação igual ou inferior a 9,5)    |  |
| Excluído do Procedimento (falta de comparência não justificada) |  |

### III

| Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências |   |                          |  |           |
|---|---|--------------------------|--|-----------|
| Nome do Candidato:  |   |                          | Código de candidatura                      |           |
| Data da Entrevista:   |   |                          |  |           |
| Hora Entrevista:  |   |                          |  |           |
| Competências  | Demonstrada a um nível elevado (20 valores) | Demonstrada (12 valores) | Não demonstrada ou inexistente (0 valores) | Avaliação |
| Conhecimentos e Experiência   |   |                          |  |           |
| Iniciativa e Autonomia  |   |                          |  |           |
| Organização e Método de Trabalho  |   |                          |  |           |
| Relacionamento Interpessoal   |   |                          |  |           |
| Responsabilidade e Compromisso com o Serviço                                |   |                          |  |           |
| Adaptação e melhoria contínua   |   |                          |  |           |
| Realização e orientação para os resultados                                  |   |                          |  |           |
| Tolerância à pressão e contrariedades                                       |   |                          |  |           |
| Valoração Final da Entrevista (Média Aritmética Simples)                    |   |                          |  |           |
| Excluído do Procedimento (pontuação inferior a 9,5)                         |   |                          |  |           |
| Excluído do Procedimento (falta de comparência não justificada).            |   |                          |  |           |

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das seis competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \dots + \dots + \dots + \dots + \dots + \dots + \dots + \dots / 8$$

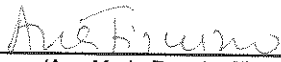
IV

Classificação Final (CF)

|                |                              |         |
|----------------|------------------------------|---------|
| (70% X PC)     | _____ + (30% X EPS) = _____  | CF      |
| (0,70 X _____) | _____ + 0,30 X _____ = _____ | (_____) |

Lisboa, 13 de março de 2024

O Presidente do Júri,



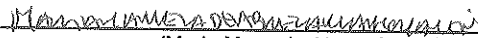
(Ana Maria Ferreira Firmino)

1.º Vogal Efetivo,



(Eduardo Alexandre Canelhas Ramos Carreiro)

2.º Vogal Efetivo,



(Maria Manuela Abreu Carvalho Martins)

## **Anexo I**

### **LISTA DE COMPETÊNCIAS**

#### **ASSISTENTE OPERACIONAL**

#### **Competências Transversais (fixas):**

**1-Conhecimentos e Experiência:** Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
- Emprega, corretamente, métodos e técnicos específicos da sua área de atividade.
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

**2-Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a

dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica.

Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.

- Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas.
- Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

**3-Organização e Método de Trabalho:** Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



- Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.
- Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
- Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

**4-Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.

**5-Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com disponibilidade.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

### **Competências Específicas**

**1- Adaptação e Melhoria Contínua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.
- Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.



- Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.
- Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.

**2-Coordenação:** Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas de trabalho com vista à concretização de objetivos comuns.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Exerce, em regra, o papel de orientador e dinamizador de equipas de trabalho.
- Assume, normalmente, responsabilidades e tarefas exigentes.
- Toma decisões e responde por elas.
- É ouvido e considerado pelos colegas de trabalho.

**3-Inovação e Qualidade:** Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas de forma crítica identificando os erros e deficiências.
- Propõe soluções alternativas aos procedimentos tradicionais.
- Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço.
- Resolve com criatividade problemas não previstos.

**4-Orientação para a Segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.



**5-Orientação para o Serviço Público:** Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
- Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

**6-Otimização de Recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.
- Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.
- Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.
- Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

**7- Realização e Orientação para os Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Procura atingir os resultados desejados.
- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
- É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.



**8-Tolerância à Pressão e Contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
- Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
- Aceita as críticas e contrariedades.

**9-Trabalho de Equipa e Cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
- Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

