



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Aos doze dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas e trinta minutos, na sede da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, Avenida Engenheiro Arantes e Oliveira, Quinta da Malagueira, em Évora, reuniu-se o Júri designado por despacho do Exmo. Senhor Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, de 03/12/2020, para assegurar a tramitação do procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, destinado ao preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos, com a seguinte constituição:

Presidente - Dra. Isaura Maria Cebola Dias, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

Vogal - Dr. Élio Emanuel de Jesus Santos, Técnico Superior, que substitui a Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

Vogal - Joaquina Maria Ramalho Rosado Silvestre Niza, Assistente Técnica.

A Presidente do Júri declarou aberta a sessão e, de seguida, deu início à ordem de trabalhos constante na convocatória para a reunião, a saber:

I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;

II. Forma de exclusão, notificação, ordenação final e critérios de ordenação preferencial dos/as candidatos/as;

III. Elaboração do aviso de abertura do procedimento.

No âmbito do ponto I da ordem de trabalhos, o Júri começou por definir os métodos de seleção a adotar e, de seguida, estabelecer os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e sistema de valoração final, deliberando o seguinte:

I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final

1. Métodos de seleção obrigatórios

Nos termos dos n.ºs 1 a 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão adotados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

a) Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de conhecimentos (PC) é aplicada aos/às candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos/às candidatos/as em situação de



requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. A PC é aplicada, ainda, aos/às candidatos/as que, encontrando-se a desempenhar atribuição, competência ou atividade objeto do procedimento concursal, tenham optado através de declaração escrita pela aplicação da PC.

A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos/as candidatos/as e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A PC é escrita, de natureza teórica e de realização individual, sem consulta de documentação, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração máxima de 90 minutos. Durante a PC, não é autorizado o recurso a quaisquer sistemas ou equipamentos de comunicação móvel, como computadores portáteis, tablets e aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis e *smartwatches*.

A PC será constituída por 10 questões de escolha múltipla, com a cotação de 1 valor cada, e 2 perguntas de desenvolvimento, com a cotação de 5 valores cada, perfazendo o total de 20 valores.

A PC versará sobre os seguintes temas:

Temas gerais - Administração Pública: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Orgânica da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, estrutura nuclear e flexível.

Temas específicos - Garantias e deveres dos trabalhadores da Administração Pública

Legislação ou bibliografia necessárias à preparação dos temas da prova de conhecimentos: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (Código do Trabalho); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública); Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril (Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro (Estruturas nuclear e flexível das Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Despacho n.º 14943/2012, Diário da República, 2.ª série, n.º 225, de 30 de novembro (Estrutura orgânica flexível da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo).

b) Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) é aplicada aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos/às candidatos/as em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

A AC visa avaliar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando, com base na análise do respetivo currículo profissional, os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; a formação profissional; a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A AC é valorada em escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (2HAB + FP + 2EP + AD) / 6$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.



Na valoração destes elementos, são consideradas as habilitações legalmente exigidas à data da integração na carreira, do seguinte modo:

Habilitação Académica (HAB)	Valoração
Exigida à data da integração na carreira, mas inferior ao 12.º ano	12
12.º ano	16
Superior ao 12.º ano, mas inferior a licenciatura	18
Licenciatura ou grau superior	20

No procedimento concursal, não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

FP = Formação Profissional: considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, frequentadas nos últimos 5 anos.

A FP é valorada do seguinte modo, até ao limite de 20 valores:

Sem ações de formação – 10 valores;

Ações de formação com duração inferior a 7 horas – 10 + 1 valor por cada ação;

Ações de formação com duração entre 7 e 21 horas – 10 + 2 valores por cada ação;

Ações de formação com duração superior a 21 horas - 10 + 3 valores por cada ação

O Júri deliberou, por unanimidade, que serão consideradas apenas as ações de formação devidamente certificadas e que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação distinta constante no certificado.

EP = Experiência Profissional: considerando o tempo de execução das funções e atividades inerentes ao posto de trabalho, devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

A EP é valorada do seguinte modo:

Até um ano de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 10 valores

Mais de um e até três anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 12 valores

Mais de três e até seis anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 14 valores

Mais de seis e até nove anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 16 valores

Mais de nove e até doze anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 18 valores

Mais de doze anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 20 valores

AD = Avaliação do Desempenho: considerando-se a avaliação do desempenho relativa aos últimos dois ciclos de avaliação.

A AD resulta da média aritmética simples das avaliações do desempenho, valoradas do seguinte modo:

Sem avaliação do desempenho, por motivo imputável ao/à candidato/a, ou Desempenho Inadequado – 0 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Handwritten initials and marks at the top left of the page.

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

O Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 10 valores por ciclo de avaliação em que o/a candidato/a, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho.

Para auxiliar a AC, o Júri procedeu à elaboração da *Ficha de Classificação da Avaliação Curricular*, cujo modelo se encontra anexo à presente ata, da qual constitui parte integrante (Anexo I).

2. Métodos de seleção facultativos ou complementares

Nos termos do disposto no artigo 6.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é adotado o seguinte método de seleção facultativo ou complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.

A EPS tem uma duração máxima de 30 minutos e os seus parâmetros de avaliação são classificados segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as valorações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação em cada parâmetro de avaliação resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas pelos membros do Júri.

A classificação final da EPS resulta da média aritmética simples das classificações atribuídas nos parâmetros de avaliação, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (SC + CT + EFV + MP) / 4$$

Sendo:

SC = Sentido Crítico: avalia a capacidade de análise crítica e a capacidade de resolução de situações complexas apresentadas.

Compreende os seguintes níveis classificativos:

Nível	Descrição do nível classificativo	Valoração
Elevado	Quando demonstre elevada capacidade de análise crítica e de resolução de situações complexas, hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	20 Valores
Bom	Quando demonstre boa capacidade de análise crítica e de resolução de situações complexas, hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16 Valores
Suficiente	Quando demonstre suficiente capacidade de análise crítica e de resolução de situações complexas, hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12 Valores
Reduzido	Quando demonstre reduzida capacidade análise crítica e de resolução de situações complexas, hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	8 Valores
Insuficiente	Quando demonstre falta de capacidade de análise crítica e de resolução de	4 Valores



Handwritten signature and initials.

	situações complexas, hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	
--	--	--

CT = Competência Técnica: avalia os conhecimentos e as competências técnicas e profissionais essenciais para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho.

Compreende os seguintes níveis classificativos:

Nível	Descrição do nível classificativo	Valoração
Elevado	Quando demonstre elevados conhecimentos e competências técnicas e profissionais para o exercício das funções, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.	20 Valores
Bom	Quando demonstre bons conhecimentos e competências técnicas e profissionais para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.	16 Valores
Suficiente	Quando demonstre suficientes conhecimentos e competências técnicas e profissionais para o exercício das funções, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.	12 Valores
Reduzido	Quando revele reduzidos conhecimentos e competências técnicas e profissionais para o exercício das funções, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.	8 Valores
Insuficiente	Quando revele falta de conhecimentos e competências técnicas e profissionais para o exercício das funções, permitindo prognosticar falta de capacidade de adaptação ao posto de trabalho a ocupar.	4 Valores

EFV = Expressão e Fluência Verbais: avalia a capacidade de comunicação manifestada pelo/a candidato/a, designadamente a clareza, objetividade, fluência e sequência lógica do discurso, bem como a riqueza e propriedade do vocabulário.

Compreende os seguintes níveis classificativos:

Nível	Descrição do nível classificativo	Valoração
Elevado	Quando revele elevada capacidade de comunicação oral, traduzida em elevados níveis de clareza, pertinência, objetividade, fluência e sequência lógica do discurso, bem como em elevados níveis de riqueza e propriedade do vocabulário, permitindo prognosticar muito boa capacidade de interação em contextos sociais e profissionais.	20 Valores
Bom	Quando revele boa capacidade de comunicação oral, traduzida em bons níveis de clareza, pertinência, objetividade, fluência e sequência lógica do discurso, bem como bons níveis de riqueza e propriedade do vocabulário, permitindo prognosticar boa capacidade de interação em contextos sociais e profissionais.	16 Valores
Suficiente	Quando revele suficiente capacidade de comunicação oral, traduzida em suficientes níveis de clareza, objetividade, fluência e sequência lógica do discurso, bem como suficientes níveis de riqueza e propriedade do vocabulário, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de interação em contextos sociais e profissionais.	12 Valores
Reduzido	Quando revele reduzida capacidade de comunicação oral, traduzida em alguma falta de clareza, objetividade, fluência e sequência lógica do discurso, bem como pouca riqueza e propriedade do vocabulário, permitindo prognosticar reduzida capacidade de interação em contextos sociais e profissionais.	8 Valores

Handwritten signatures and initials in the top left corner.



Insuficiente	Quando revele insuficiente capacidade de comunicação oral, traduzida na falta de clareza, objetividade, fluência e sequência lógica do discurso, bem como falta de riqueza e propriedade do vocabulário, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de interação em contextos sociais e profissionais.	4 Valores
--------------	---	--------------

MP = Motivação Profissional: avalia os motivos de apresentação da candidatura ao posto de trabalho, o interesse do/a candidato/a pelas funções inerentes ao mesmo, bem como o interesse e empenhamento numa contínua melhoria técnica e desenvolvimento profissional.

Compreende os seguintes níveis classificativos:

Nível	Descrição do nível classificativo	Valoração
Elevado	Quando revele elevada motivação para o exercício das funções, bem como elevado interesse na aprendizagem e desenvolvimento profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho.	20 Valores
Bom	Quando revele boa motivação para o exercício das funções, bem como interesse na aprendizagem e desenvolvimento profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho.	16 Valores
Suficiente	Quando revele satisfatória motivação para o exercício das funções, bem como suficiente interesse na aprendizagem e desenvolvimento profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho.	12 Valores
Reduzido	Quando revele reduzida motivação para o exercício das funções, bem como pouco interesse e empenho na aprendizagem e desenvolvimento profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho.	8 Valores
Insuficiente	Quando revele insuficiente motivação para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, bem como falta de interesse na aprendizagem e desenvolvimento profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho.	4 Valores

Com vista a uma maior uniformidade e equidade na aplicação da EPS aos/às candidatos/as, o Júri elaborou um guião para registo das questões a abordar no âmbito da mesma, o qual se anexa e faz parte integrante da presente ata (Anexo II).

Para auxiliar a avaliação da EPS, o Júri procedeu à elaboração da *Ficha de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção*, cujo modelo se encontra anexo à presente ata, da qual constitui parte integrante (Anexo III).

3. Sistema de Valoração Final

No que concerne ao sistema de valoração final, o Júri deliberou que a classificação final do/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, e resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados:

Para os/as candidatos/as referidos/as em I. 1. a):

$$CF = (0,70*PC) + (0,30* EPS)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção



Para os/as candidatos/as referidos/as em I. 1. b):

$$CF = (0,70*AC) + (0,30* EPS)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

O Júri procedeu, ainda, à elaboração da *Ficha de Classificação Final*, que se junta à presente ata e da qual constitui parte integrante (Anexo IV).

II. Forma de exclusão, notificação, publicitação de resultados, ordenação final e critérios de ordenação preferencial dos /as candidatos/as

No que tange ao ponto II da ordem de trabalhos, o Júri deliberou o seguinte:

1. Os/As candidatos/as excluídos/as são notificados/as para a realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
2. A audiência prévia dos/as candidatos/as excluídos/as é efetuada através do formulário próprio para o efeito, disponível no sítio eletrónico da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.
3. Os/As candidatos/as admitidos/as são convocados/as por *e-mail* para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da ferramenta para realização através de meios de comunicação à distância, bem como da data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
4. Os métodos de seleção são eliminatórios, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num método de seleção.
5. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer método de seleção, para o qual tenham sido convocados/as, é motivo de exclusão do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguinte(s).
6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público da sede da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo e publicitada no respetivo sítio de internet, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.
7. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da classificação final, obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.
8. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
9. Será elaborada uma lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.



10. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no artigo 2.º da Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, que revogou a Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11. A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as será publicitada em local visível e público da sede da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo e no respetivo sítio de internet, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.

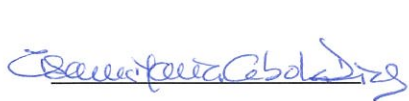
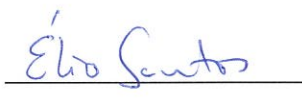

III. Elaboração do aviso de abertura

No seguimento das deliberações tomadas no âmbito dos pontos anteriores da ordem de trabalhos, o Júri elaborou o aviso de abertura de procedimento concursal, a submeter à aprovação do Exmo. Senhor Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, para posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme o anexo V à presente ata, da qual constitui parte integrante.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O JÚRI,



Handwritten signature

ANEXO I

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos, publicado através do Aviso (extrato) n.º ____/2020, no Diário da República, 2.ª série, n.º __, de __ de ____, e publicitado na BEP com o código de oferta n.º OE ____/____.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

Os campos com fundo azul claro deverão ser preenchidos de acordo com as instruções existentes em cada secção.

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HAB)	Pontuação / Critérios		
	Exigida à data da integração		
	12 na carreira, mas inferior ao 12.º ano		
	16 12.º ano		
	18 Superior ao 12.º ano e inferior a licenciatura		
	20 Licenciatura ou superior		
	Total:		valores

Nota: preencher apenas uma opção. Total não pode ser superior a 20.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	Pontuação / Critérios		
		N.º de ações de formação	
	Duração		
	1 Inferior a 7 horas		
	2 De 7 horas a 21 horas		
	3 Superior a 21 horas		
	Total:		valores

Nota: indicar o n.º de ações de formação e de pós-graduações consideradas, por escalão de duração. Total não pode ser superior a 20.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	Pontuação / Critérios		
	Duração		
	10 ≤ 1 ano		
	12 > 1 Ano e ≤ 3 Anos		
	14 > 3 Anos e ≤ 6 Anos		
	16 > 6 Anos e ≤ 9 Anos		
	18 > 9 Anos e ≤ 12 Anos		
	20 > 12 Anos		
	Total:		valores

Nota: preencher apenas uma opção. Total não pode ser superior a 20.

Handwritten marks and initials.



AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Pontuação / Critérios

		<i>Ciclo de avaliação</i> 1	<i>Ciclo de avaliação</i> 2
0	Sem avaliação por motivo imputável ao candidato ou Desempenho inadequado		
4	Sem avaliação por motivo não imputável ao candidato		
12	Desempenho adequado		
16	Desempenho relevante		
20	Desempenho excelente		
Total:			

valores

Nota: preencher apenas uma opção em cada ciclo de avaliação.

Total não pode ser superior a 20.

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = (2\text{HAB} + \text{FP} + 2\text{EP} + \text{AD}) / 6$$

Classificação Final da Avaliação Curricular = 0,00 Valores

Observações:

Évora, __ de _____ de _____

O JÚRI



ANEXO II

GUIÃO DE QUESTÕES PARA A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos, publicado através do Aviso (extrato) n.º ____/2020, no Diário da República, 2.ª série, n.º __, de __ de __, e publicitado na BEP com o código de oferta n.º OE ____/____.

QUESTÕES

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Évora, __ de _____ de _____

O JÚRI

ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos, publicado através do Aviso (extrato) n.º ____/2020, no Diário da República, 2.ª série, n.º __, de ____ de ____, e publicitado na BEP com o código de oferta n.º OE ____/____.

NOME DO/A CANDIDATO/A:		PONTUAÇÃO (valores)					Classificação obtida no Parâmetro de Avaliação	OBSERVAÇÕES
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado		
Sentido Crítico		4	8	12	16	20	0,00	
Competência Técnica							0,00	
Expressão e Fluência Verbaís							0,00	
Motivação Profissional							0,00	

Classificação da Entrevista Pública = 0,00 Valores

Évora, __ de ____ de ____ de ____
 O JÚRI



Sut
[Handwritten signature]

ANEXO IV

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos, publicado através do Aviso (extrato) n.º ____/2020, no Diário da República, 2.ª série, n.º __, de __ de ____, e publicitado na BEP com o código de oferta n.º OE ____/____.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

$CF = (0,70 * PC) + (0,30 * EPS)$

$CF = (0,70 * AC) + (0,30 * EPS)$

= 0,00 valores

Évora, __ de _____ de ____

O JÚRI

Handwritten initials and signature.

ANEXO V

Publicitação integral

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos

1. Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho de 3 de dezembro de 2020, do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, se encontra aberto, pelo prazo de 20 dias úteis, contados a partir da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum, com vista ao preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

2. Tipo de procedimento: o presente procedimento reveste a modalidade de procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos conjugados do artigo 3.º, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e do artigo 30.º, n.º 3, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e a sua abertura foi determinada em virtude da inexistência de:

- a) Reservas de recrutamento previamente constituídas no próprio serviço;
- b) Candidatos/as em situação de valorização profissional com perfil compatível, conforme declaração emitida pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, no âmbito do necessário procedimento prévio, previsto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

3. Modalidade de contrato: de harmonia com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o presente procedimento concursal destina-se à ocupação de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

4. Enquadramento legal: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal.

5. Local de trabalho: sede da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, sita na Avenida Engenheiro Arantes e Oliveira, Quinta da Malagueira, em Évora.

6. Caracterização do posto de trabalho a ocupar: o posto de trabalho a ocupar envolve o exercício das seguintes funções da carreira e categoria de Assistente Técnico, associadas às competências adstritas à Divisão de Gestão de Recursos Humanos: Cálculo e registo SRH de todos os valores a abonar e/ou descontar, inerentes à remuneração dos trabalhadores da DRAP Alentejo; Conferência e registo de



boletins de trabalho suplementar; Conferência e registo de boletins de ajudas de custo e demais encargos; Elaboração e conferência de ficheiros de pagamentos de contribuições às diversas entidades, designadamente: CGA, Segurança Social, AT, ADSE, SAMS; Registo e manutenção do arquivo de penhoras judiciais e execuções fiscais; Expediente e arquivo relacionado com as tarefas desenvolvidas; Registo e alterações de dados dos trabalhadores no SRH; Elaboração de mapas de dados solicitados, relacionados com remunerações ou outros abonos/descontos; Contagens de tempo de serviço; Registo de férias, alteração de férias, faltas, licenças e serviços externos dos trabalhadores da sede da DRAP Alentejo, na aplicação de controlo da assiduidade; Resposta às solicitações com atendimento, quer presencial, quer telefónico.

7. Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório será objeto de negociação, que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos previstos no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

7.1. A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição da categoria de assistente técnico, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração mensal ilíquida de 703,13 €, conforme a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e o Decreto-Lei n.º 10/2021, de 1 de fevereiro, tendo presente a verba disponível e devidamente cabimentada para o efeito.

8. Requisitos de Admissão:

8.1. Requisitos Gerais: os/as candidatos/as deverão reunir, até à data limite para apresentação das candidaturas, os requisitos gerais indispensáveis à constituição do vínculo de emprego público, previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, a saber:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2. Requisitos Específicos: titularidade do 12.º ano de escolaridade ou curso legalmente equiparado, ou nível de escolaridade legalmente exigido à data do ingresso na carreira e categoria, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.2.1. Constitui condição preferencial a titularidade do 12.º ano de escolaridade.

8.3. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, de acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9. Forma e prazo de candidatura:

9.1. A apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento do formulário tipo (Formulário de Candidatura), disponível no sítio de internet da Direção Regional de

Handwritten initials and signature.



Agricultura e Pescas do Alentejo: (<http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao/procedimentos-concursais>).

9.2. No formulário de candidatura, são de preenchimento obrigatório: a identificação do procedimento concursal objeto da candidatura; identificação do/a candidato/a (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência, telefone e endereço de correio eletrónico); habilitações académicas e profissionais; experiência profissional e funções exercidas; situação perante os requisitos de admissão.

9.3. O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com identificação das entidades promotoras, duração e datas, podendo o/a candidato/a anexar documentos que considere pertinentes para demonstrar as competências requeridas pela função;
- b) Documento comprovativo das habilitações literárias;
- c) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
- d) Declaração emitida pelo organismo ou serviço onde o/a candidato/a exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual conste, de forma inequívoca, a modalidade da relação jurídica de emprego público que detém, a categoria e posição remuneratória detida e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, bem como as avaliações de desempenho, com menção quantitativa e qualitativa, relativas aos últimos dois ciclos de avaliação e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto;
- e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo serviço ou organismo onde o/a candidato/a exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada e autenticada, da qual constem as atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado.

9.4. As candidaturas são entregues através de mensagem de correio eletrónico, remetida para o endereço dv.recursos.humanos@drapal.min-agricultura.pt, até às 24h00 do último dia do prazo para apresentação de candidaturas.

9.5. Serão excluídas as candidaturas que não satisfaçam, cumulativamente, os requisitos e formalidades indicados na presente publicitação.

9.6. Prazo de candidatura: 20 dias úteis contados a partir da data da publicitação na Bolsa de Emprego Público.

10. Métodos de seleção:

10.1. Nos termos do artigo 36.º, n.ºs 1 e 5, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será adotado o seguinte método de seleção obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC).

10.2. Nos termos do artigo 36.º, n.ºs 2 e 5, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastado, por escrito, pelos/as candidatos/as que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade



caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham desempenhado, por último, a referida atribuição, competência ou atividade, será adotado o seguinte método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC).

10.3. Em qualquer dos casos, ao abrigo do disposto no artigo 6.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, será ainda adotado o seguinte método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

11. Prova de conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos/as candidatos/as e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

11.1. A PC é escrita, sem consulta de legislação/documentação, de natureza teórica e de realização individual, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 90 minutos. Durante a PC, não é autorizado o recurso a quaisquer sistemas ou equipamentos de comunicação móvel, como computadores portáteis, *tablets* e aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis e *smartwatches*

11.2. A PC versará sobre os temas a que se reportam a documentação e diplomas que se seguem, bem como sobre as alterações legislativas ou regulamentares que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova:

Temas gerais - Administração Pública: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; Código do Procedimento Administrativo; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública; Orgânica da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, estrutura nuclear e flexível.

Temas específicos - Garantias e deveres dos trabalhadores da Administração Pública.

Bibliografia ou legislação necessárias à preparação dos temas da prova de conhecimentos: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (Código do Trabalho); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública); Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril (Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro (Estruturas nuclear e flexível das Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Despacho n.º 14943/2012, Diário da República, 2.ª série, n.º 225, de 30 de novembro (Estrutura orgânica flexível da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo).

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

12. Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que são os seguintes:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional;
- c) Experiência profissional;
- d) Avaliação do desempenho.

12.1. Valoração: na AC, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.



13. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 13.1. Na EPS, será avaliada, ainda, a capacidade de análise crítica, a competência técnica e a motivação profissional do/a candidato/a.
- 13.2. A EPS terá a duração máxima de 30 minutos.
14. A ponderação dos métodos de seleção, para a valoração final, será a seguinte:
- a) Para os/as candidatos/as nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - $PC * 0,7 + EPS * 0,3$;
- b) Para os/as candidatos/as nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - $AC * 0,7 + EPS * 0,3$.
15. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da internet da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.
16. Os métodos de seleção são eliminatórios, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num método de seleção.
17. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguintes.
18. Notificação dos/as candidatos/as:
- 18.1. Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidatura, os/as candidatos/as são convocados/as por *e-mail*, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da ferramenta para realização através de meios de comunicação à distância, bem como da data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
- 18.2. Os/As candidatos/as excluídos/as são notificados/as para a realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
- 18.3. A audiência prévia é realizada obrigatoriamente através do formulário tipo (*Formulário de Audiência de Interessados*), disponível no sítio de internet da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo: (<http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>).
19. Publicitação dos resultados dos métodos de seleção: a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público da sede da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo e disponibilizada no respetivo sítio de internet, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.
20. Ordenação final: A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.



20.1. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.

20.2. Será elaborada uma lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

20.3. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

20.4. A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as será publicitada em local visível e público da sede da Direção Regional de agricultura e Pescas do Alentejo e no respetivo sítio de internet, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.

21. Composição do júri:

Presidente: Dra. Isaura Maria Cebola Dias, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos;

Vogais efetivos:

Dr. Élio Emanuel de Jesus Santos, Técnico Superior, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Joaquina Maria Ramalho Rosado Silvestre Niza, Assistente Técnica;

Vogais suplentes:

Dra. Paula Cristina Pinto Martins, Técnica Superior;

Maria José Grave de Sousa Cabral, Assistente Técnica.

22. Assiste ao júri a faculdade de exigir, a qualquer candidato/a, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

23. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei.

24. Igualdade de oportunidades: em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.