

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202105/0203  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Activa  
**Nível Orgânico:** Ministério da Agricultura  
**Orgão / Serviço:** Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Técnico Superior  
**Categoria:** Técnico Superior  
**Grau de Complexidade:** 3  
**Remuneração:** 1.205,08€  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

**Caracterização do Posto de Trabalho:** Conteúdo funcional da carreira e categoria de técnico superior, previsto no anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na área dos controlos fitossanitários, incluindo a execução das seguintes atividades: Aplicação do Plano Anual de Prospecção de Organismos de Quarentena; Inspeção fitossanitária da produção e comercialização de vegetais e produtos vegetais; Inspeção e controlo de operadores económicos de material de propagação vegetativa e viveiros; Controlo e certificação varietal e sanitária de material de propagação vegetativa da videira; Inspeção fitossanitária da exportação e importação de produtos vegetais e/ou de origem vegetal; Supervisão e controlo fitossanitário das unidades industriais de tratamento de madeira e das unidades de fabrico de material de embalagem de madeira; Controlo de estabelecimentos de venda de produtos fitofarmacêuticos, de empresas de aplicação terrestre e autarquias

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva  
Nomeação transitória, por tempo determinável  
Nomeação transitória, por tempo determinado  
**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado  
CTFP a termo resolutivo certo  
CTFP a termo resolutivo incerto  
Sem Relação Jurídica de Emprego Público  
a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;  
b) 18 anos de idade completos;  
**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** 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 indispensável ao exercício das funções;  
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.  
**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Despachos autorizadores de Suas Excelências o Ministro de Estado e das Finanças e o Secretário de Estado da Administração Pública, de 12 de março de 2021 e 14 de fevereiro de 2020, respetivamente  
**Habilitação Literária:** Licenciatura  
**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais	Ciência Agrária/ Agrícola e Agricultura	Engenharia Agrária
Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais	Ciência Agrária/ Agrícola e Agricultura	Engenharia Agrícola
Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais	Ciência Agrária/ Agrícola e Agricultura	Engenharia Agronómica / Zootecnia
Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais	Ciência Agrária/ Agrícola e Agricultura	Outros

### Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviço Regional do Alentejo Litoral	2	Largo do Mercado, n.º 19 - 1.º		7540135 SANTIAGO DO CACÉM	Setúbal	Santiago do Cacém
Serviço Regional do Norte Alentejano	1	Rua de Olivença, n.º 60		7300149 PORTALEGRE	Portalegre	Portalegre

**Total Postos de Trabalho: 3**

**Quota para Portadores de Deficiência: 1**

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** [dv.recursos.humanos@drupal.min-agricultura.pt](mailto:dv.recursos.humanos@drupal.min-agricultura.pt)

**Contacto:** 266757846

**Data Publicitação:** 2021-05-07

**Data Limite:** 2021-05-21

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da República, 2.ª série, n.º 81, de 27 de abril de 2021 - Aviso (extrato) n.º 7733/2021

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** Aviso integral de abertura do procedimento Procedimento concursal comum, ao qual podem candidatar-se trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de três postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, com funções na área do controlo fitossanitário, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo 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, na redação atual, torna-se público que, na sequência dos despachos autorizadores de Suas Excelências o Ministro de Estado e das Finanças e o Secretário de Estado da Administração Pública, de 12 de março de 2021 e 14 de fevereiro de 2020, respetivamente, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicitação na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum, ao qual podem concorrer trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público, tendo em vista o preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de três postos de trabalho da carreira e categoria de

técnico superior, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo. 2. 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, na redação atual; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, na redação atual; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal. 3. Modalidade do procedimento: procedimento concursal comum, ao qual podem concorrer trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público, nos termos conjugados do artigo 3.º, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, artigo 30.º, n.º 7, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigos 154.º, n.ºs 1 e 2, e 210.º do Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho. 4. Número de postos de trabalho a ocupar e modalidade de vínculo de emprego público a constituir: o procedimento concursal destina-se à ocupação de três postos de trabalho, previstos e não ocupados 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, 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. 5. Local de trabalho: Serviço Regional do Norte Alentejano, sito na Rua de Olivença, 60, em Portalegre - um posto de trabalho; Serviço Regional do Alentejo Litoral, sito no Largo do Mercado, 19, em Santiago do Cacém - dois postos de trabalho. 6. Caracterização dos postos de trabalho a ocupar: conteúdo funcional da carreira e categoria de técnico superior, previsto no anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na área dos controlos fitossanitários, incluindo a execução das seguintes atividades: Aplicação do Plano Anual de Prospecção de Organismos de Quarentena; Inspeção fitossanitária da produção e comercialização de vegetais e produtos vegetais; Inspeção e controlo de operadores económicos de material de propagação vegetativa e viveiros; Controlo e certificação varietal e sanitária de material de propagação vegetativa da videira; Inspeção fitossanitária da exportação e importação de produtos vegetais e/ou de origem vegetal; Supervisão e controlo fitossanitário das unidades industriais de tratamento de madeira e das unidades de fabrico de material de embalagem de madeira; Controlo de estabelecimentos de venda de produtos fitofarmacêuticos, de empresas de aplicação terrestre e autarquias. 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 2.ª posição da carreira e categoria de técnico superior, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração mensal ilíquida de 1.205,08 €, 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, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, de licenciatura integrada na área de educação e formação 621 Produção Agrícola e Animal, conforme a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação, aprovada em anexo à Portaria n.º 256/2005, publicada no Diário da República, I Série-B, n.º 53, de 16 de março, Grupo Área Temática Agricultura, Pecuária e Recursos Naturais, Subgrupo Área Temática Ciência Agrária/Agrícola e Agricultura. 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, na redação atual. 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 ao Procedimento Concursal), disponível no sítio de 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>. 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 civil, 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 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) Caso possua vínculo de emprego público, 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 relativas aos últimos dois ciclos de avaliação e, na sua ausência, o motivo que determinou tal facto; e) Caso possua vínculo de emprego público, 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. Nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, a não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos determina: a) A exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação; b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos. 9.5. As candidaturas são entregues através de mensagem de correio eletrónico, remetida para o endereço [dv.recursos.humanos@drupal.min-agricultura.pt](mailto:dv.recursos.humanos@drupal.min-agricultura.pt), até às 24h00 do último dia do prazo para apresentação de candidaturas. 9.6. Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data da publicitação na Bolsa de Emprego Público, acessível em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt). 10. Métodos de seleção: Nos termos 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, na redação atual, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, serão adotados os seguintes métodos de seleção: 10.1. Métodos de seleção obrigatórios: 10.1.1. Prova de Conhecimentos (PC), que 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, e será aplicada: a) Aos/Às candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar; b) Aos/Às candidatos/as em situação de valorização profissional, que não tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar; c) Aos/Às candidatos/as que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura; d) Aos/Às candidatos/as em situação de valorização profissional, que tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura. A PC é escrita, de natureza teórica e de realização individual, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração máxima de 90 minutos. Durante a PC, não é autorizada a consulta de documentação, nem 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; Código do Procedimento Administrativo; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na

Administração Pública. Bibliografia ou legislação necessárias à preparação dos temas gerais: 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). Temas específicos - Distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional; Prospecção de organismos de quarentena; Controlos oficiais de géneros alimentícios de origem não animal e Fitossanidade; Certificação Vitícola e Fruteiras. Bibliografia e legislação para preparação dos temas específicos: Regulamento (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro (versão consolidada), relativo a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais; Regulamento (UE) 2017/625 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março (versão consolidada), relativo aos controlos oficiais e outras atividades oficiais que visam assegurar a aplicação da legislação em matéria de géneros alimentícios e alimentos para animais e das regras sobre saúde e bem-estar animal, fitossanidade e produtos fitofarmacêuticos; Regulamento de Execução (UE) 2019/2072 da Comissão, de 28 de novembro (versão consolidada), que estabelece condições uniformes para a execução do Regulamento (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho no que se refere a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais; Decreto-Lei n.º 67/2020, de 15 de setembro, que assegura a execução e garante o cumprimento das obrigações decorrentes do Regulamento (UE) n.º 2016/2031, relativo a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e do Regulamento (UE) n.º 2017/625, relativo aos controlos oficiais, no domínio das medidas de proteção contra pragas dos vegetais; Lei n.º 26/2013, de 11 de abril, que regula as atividades de distribuição, venda e aplicação de produtos fitofarmacêuticos para uso profissional e de adjuvantes de produtos fitofarmacêuticos e define os procedimentos de monitorização à utilização dos produtos fitofarmacêuticos, transpondo a Diretiva n.º 2009/128/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de outubro, que estabelece um quadro de ação a nível comunitário para uma utilização sustentável dos pesticidas; Diretiva de Execução (UE) 2019/1813 da Comissão, de 29 de outubro, que altera a Diretiva de Execução 2014/96/UE relativa aos requisitos em matéria de rotulagem, selagem e acondicionamento de material de propagação de fruteiras e de fruteiras destinados à produção de frutos, abrangidos pelo âmbito da Diretiva 2008/90/CE do Conselho, no que diz respeito à cor do rótulo para as categorias certificadas de material de propagação e de fruteiras e ao conteúdo do documento do fornecedor; Decreto-Lei n.º 82/2017 de 18 de julho, que estabelece o regime jurídico das fruteiras e cria o Registo Nacional de Variedades de Fruteiras, transpondo as Diretivas de Execução n.ºs 2014/96/UE, 2014/97/UE e 2014/98/UE, da Comissão; Decreto-Lei n.º 78/2020 de 29 de setembro, que transpõe diversas diretivas e garante o cumprimento de obrigações decorrentes de regulamentos europeus no domínio da fitossanidade. 10.1.2. Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, podendo comportar uma ou mais fases e tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP será aplicada: a) Aos/Às candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; b) Aos/Às candidatos/as em situação de valorização profissional que não tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; c) Aos/Às candidatos/as que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a entrevista de avaliação de competências no formulário de candidatura; d) Aos/Às candidatos/as em situação de valorização profissional, que tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a entrevista de avaliação de competências no formulário de candidatura. A AP será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 10.1.3. Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do respetivo currículo profissional. A AC será aplicada: a) Aos/Às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade

caracterizadoras do posto de trabalho em causa e não afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura; b) Aos/Às candidatos/as em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e não afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura. A AC será 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:  $AC = (2HAB + FP + 2EP + AD) / 6$  Em que: HAB = Habilitação Académica: na qual se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, na (s) área(s) pretendida(s). A HAB será valorada do seguinte modo, até ao máximo de 20 valores: Licenciatura - 16 valores; Mestrado - 18 valores; Doutoramento - 20 valores. 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, devidamente comprovadas por certificados e frequentadas desde 1 de Janeiro de 2016. A FP é valorada do seguinte modo, até ao limite de 20 valores: Sem formação profissional ou formação profissional inferior a 10 horas - 0 valores Formação profissional igual ou superior a 10 horas e inferior a 25 horas - 6 valores Formação profissional igual ou superior a 25 horas e inferior a 50 horas - 8 valores Formação profissional igual ou superior a 50 horas e inferior a 75 horas - 10 valores Formação profissional igual ou superior a 75 horas e inferior a 100 horas - 12 valores Formação profissional igual ou superior a 100 horas e inferior a 150 horas - 14 valores Formação profissional igual ou superior a 150 horas e inferior a 200 horas - 16 valores Formação profissional igual ou superior a 200 horas e inferior a 250 horas - 18 valores Formação profissional igual ou superior a 250 horas - 20 valores. Para efeitos de pontuação, um dia de formação corresponde 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: Sem desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho - 0 valores; Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho igual ou inferior a 1 ano — 10 valores Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho superior a 1 ano e igual ou inferior a 3 anos — 12 valores Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho superior a 3 anos e igual ou inferior a 6 anos — 14 valores Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho superior a 6 anos e igual ou inferior a 9 anos — 16 valores Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho superior a 9 anos e igual ou inferior a 12 anos — 18 valores Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho superior a 12 anos — 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 Desempenho Relevante — 16 valores Desempenho Excelente — 20 valores Serão atribuídos 10 valores por ciclo de avaliação em que o/a candidato/a, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho.

10.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informação sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com o perfil, previamente definido, de competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será aplicada: a) Aos/Às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa e não afastem, expressamente, a entrevista de avaliação de competências no formulário de candidatura; b) Aos/Às candidatos/as em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e não afastem, expressamente, a entrevista de avaliação de competências no formulário de candidatura. A EAC será composta por um conjunto de questões que pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil, com base nas descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos/as candidatos/as. Cada uma das competências será avaliada de acordo com os seguintes níveis classificativos: Nível - Descrição do nível classificativo - Valoração Elevado - Detém a competência a um nível elevado - 20 valores; Bom - Detém a competência a um nível bom - 16 valores; Suficiente - Detém a competência a um nível suficiente - 12 valores; Reduzido - Detém a competência a um nível reduzido - 8 valores; Insuficiente - Detém a competência a um nível insuficiente - 4 valores. A classificação final da EAC resulta da média aritmética



simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. 10.2. Método de seleção facultativo: 10.2.1. Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Na EPS, será avaliada, ainda, a capacidade de análise crítica, a competência técnica e a motivação profissional dos/as candidatos/as. A EPS terá a 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, em escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, obtida 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 situações complexas, hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar - 4 Valores. 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 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; 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. 10.3. 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. 10.4. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer método 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. 11. Sistema de valoração final: Os métodos de seleção terão a seguinte ponderação na valoração final: a) Para os/as candidatos/as referidos/as nos pontos 10.1.1. e 10.1.2. -  $CF = PC * 0,40 + AP * 0,25 + EPS * 0,35$ ; b) Para os/as candidatos/as referidos nos pontos 10.1.3. e 10.1.4. -  $CF = AC * 0,40 + EAC * 0,25 + EPS * 0,35$ ; Em que: CF - Classificação Final PC - Prova de Conhecimentos AP - Avaliação Psicológica EPS - Entrevista Profissional de Seleção AC - Avaliação Curricular EAC - Entrevista de Avaliação de Competências 12. Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, 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>. 13. Notificações, resultados e ordenação final: 13.1. Os/As candidatos/as excluídos/as são notificados/as para a realização de audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 13.2. 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>). 13.3. A convocatória dos/as candidatos/as para a realização dos métodos de seleção é efetuada por e-mail, com antecedência de cinco dias úteis, contendo a indicação do local ou da ferramenta, em caso de realização através de meios de comunicação à distância, bem como da data e horário em que os mesmos devam ter lugar. 13.4. 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>. 13.5. 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. 13.6. 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. 13.7. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as é unitária, ainda que, no procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 13.8. Os/As candidatos/as excluídos/as e aprovados/as são notificados/as da proposta de lista unitária de ordenação final e respetiva fundamentação, para audiência prévia de interessados, a realizar obrigatoriamente através do formulário referido no ponto 13.2. 13.9. O ato de homologação da lista unitária de ordenação final é notificado aos/as candidatos/as, incluindo os/as que tenham sido excluídos/as no decurso da



aplicação dos métodos de seleção. 13.10. A lista unitária de ordenação final, homologada, é 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>, sendo ainda publicado aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação. 14. Composição do júri: Presidente: Eng.º Francisco José Gouveia Alves Pimenta, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural; Vogais efetivos: Eng.ª Anabela Pinelo Mariz, Chefe de Divisão de Sanidade Vegetal e Segurança Alimentar, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Dr. Élio Emanuel de Jesus Santos, Técnico Superior; Vogais suplentes: Eng.ª Maria Eduarda Pausinho Pontes da Silva Morais, Chefe de Divisão de Apoio à Produção; Eng.º José Francisco Charrua Boazinha, Técnico Superior. 15. 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. 16. A apresentação de documento falso e a prestação de falsa declaração determinam a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal. 17. Nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para os/as candidatos/as com deficiência que, encontrando-se em qualquer uma das circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, possam exercer, sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam ou, apresentando limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica. 18. 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.

#### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Alteração de Júri

---

#### Resultados

---

#### Questionário de Termino da Oferta

---

#### Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

**Recrutados****Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:**