

## 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 técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo e afeto ao Serviço Regional do Alentejo Litoral**

Aos dois do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas onze horas, reuniu-se, através de videoconferência, o Júri designado por despacho do Exmo. Senhor Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, de 24/11/2020, 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 técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto ao Serviço Regional do Alentejo Litoral, com a seguinte constituição:

Presidente: Eng.º José Franco Martins Coelho de Paiva, Chefe de Divisão do Serviço Regional do Alentejo Litoral;

Vogais efetivos:

Eng.º Paulo António Paulino Barbosa, Diretor de Serviços de Investimento, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Dr. Élio Emanuel de Jesus Santos, Técnico Superior.

O Presidente do Júri declarou aberta a sessão e propôs a seguinte ordem de trabalhos, unanimemente aceite pelos membros do Júri:

- 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 da publicitação integral 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, estabeleceu 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, na redação atual, conjugados com o artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, serão adotados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

**a) Prova de Conhecimentos (PC)**

A Prova de conhecimentos (PC) é aplicada:

- Aos/Às candidatos/as 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;
- Aos/Às candidatos/as que, encontrando-se a desempenhar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, 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; Código do Procedimento Administrativo; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Bibliografia ou legislação para 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 - Enquadramento e competências do Serviço Regional do Alentejo Litoral; análise de candidaturas no âmbito do PDR2020; análise de pedidos de pagamento no âmbito do PDR2020; Análise de processos no âmbito do NREAP.

Legislação e bibliografia para preparação dos temas específicos:

Enquadramento e competências do Serviço Regional do Alentejo Litoral - <http://www.drapal.min-agricultura.pt>; 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 (Estrutura nuclear e flexível das Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Despacho n.º 14943/2012, de 5 de novembro (Estrutura orgânica flexível da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo); Decreto-Lei n.º 18/2014, de 4 de fevereiro (Lei Orgânica do Ministério da Agricultura e do Mar); Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro (Regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional).

Análise de candidaturas no âmbito do PDR2020 - <http://www.pdr-2020.pt>; Portaria n.º 230/2014, de 11 de novembro, alterada pelas Portarias n.ºs 249/2016, de 15 de setembro, 301-B/2016, de 30 de novembro, 303-A/2016, de 5 de dezembro, 36/2017, de 23 de janeiro, 184/2017, de 31 de maio, 46/2018, de 12 de fevereiro, 206/2018, de 11 de junho, e 303/2018 de 26 de novembro, que estabelece o regime de aplicação da ação n.º 3.2, «Investimento na exploração agrícola», e da ação n.º 3.3, «Investimento na transformação e comercialização de produtos agrícolas», da medida n.º 3, «Valorização da produção agrícola»; Portaria n.º 107/2015, de 13 de abril, alterada pelas Portarias n.ºs 249/2016, de 15 de setembro, 213-A/2017, de 19 de julho, 34/2018, de 24 de janeiro, 46/2018, de 12 de fevereiro, e 303/2018, de 26 de novembro, que estabelece o regime de aplicação da operação n.º 3.2.2, «Pequenos investimentos na exploração agrícola», e da operação n.º 3.3.2, «Pequenos investimentos na

transformação e comercialização de produtos agrícolas», da medida n.º 3, «Valorização da produção agrícola».

Análise de pedidos de pagamento no âmbito do PDR2020 - <https://www.ifap.pt/ppi-informacoes>; NPE - PPG 044 - Pedidos de Pagamento no âmbito do Desenvolvimento Rural (Vertente Investimento) e Pescas relativos à Programação 2014-2020.

Análise de processos no âmbito do NREAP - <https://www.dgadr.gov.pt/reap>; Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho, que aprova o novo regime de exercício da atividade pecuária, retificado pela Declaração de Retificação n.º 31/2013 de 24 de junho; Portaria n.º 42/2015, de 19 de fevereiro; Portarias n.ºs 634/2009, 635/2009, 636/2009 e 637/2009, de 9 de junho.

#### **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 os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do respetivo currículo profissional.

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:

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

Em que:

**HAB = Habilitação Académica:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, na(s) área(s) pretendida(s).

A HAB é 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, 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 superior a 250 horas - 20 valores.

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:

Sem desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho - 0 valores

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

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 avaliação da 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, na redação atual, 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:

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

Em que:

**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

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 das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados:

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

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

Em que:

**CF = Classificação Final**

**PC = Prova de Conhecimentos**

**EPS = Entrevista Profissional de Seleção**

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

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

Em que:

**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, na redação atual.
9. 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.
10. Será elaborada uma lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.
11. Os/As candidatos/as excluídos/as e aprovados/as serão notificados/as da proposta de lista unitária de ordenação final e respetiva fundamentação, para audiência prévia de interessados.
12. O ato de homologação da lista unitária de ordenação final será notificado aos/as candidatos/as, incluindo os/as que tenham sido excluídos/as no decurso da aplicação dos métodos de seleção, e a lista unitária de ordenação final, homologada, 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>, sendo ainda publicado aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

### **III. Elaboração da publicitação integral de abertura do procedimento**

No seguimento das deliberações tomadas no âmbito dos pontos anteriores da Ordem de Trabalhos, o Júri elaborou o aviso integral 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.

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,

## 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 técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto ao Serviço Regional do Alentejo Litoral, publicado através do Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/2021, 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)	Escala / Critérios	Selecionar opção	
	16	Licenciatura na( s) área(s) pretendida(s)	<input type="checkbox"/>
	18	Mestrado na( s) área(s) pretendida(s)	<input type="checkbox"/>
	20	Doutoramento na( s) área(s) pretendida(s)	<input type="checkbox"/>
		<b>Resultado</b>	<input style="width: 50px; height: 20px; background-color: #ffff00;" type="text"/> valores

*Nota: preencher apenas uma opção. Resultado não pode ser superior a 20 valores.*

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	Escala / Critérios	Selecionar opção	
	0	Sem formação profissional ou < 10 horas	<input type="checkbox"/>
	6	≥ 10 horas e < 25 horas	<input type="checkbox"/>
	8	≥ 25 horas e < 50 horas	<input type="checkbox"/>
	10	≥ 50 horas e < 75 horas	<input type="checkbox"/>
	12	≥ 75 horas e < 100 horas	<input type="checkbox"/>
	14	≥ 100 horas e < 150 horas	<input type="checkbox"/>
	16	≥ 150 horas e < 200 horas	<input type="checkbox"/>
	18	≥ 200 horas e < 250 horas	<input type="checkbox"/>
	20	≥ 250 horas	<input type="checkbox"/>
		<b>Resultado:</b>	<input style="width: 50px; height: 20px; background-color: #ffff00;" type="text"/> valores

*Nota: Selecionar apenas uma opção. Resultado não pode ser superior a 20 valores.*

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	Escala / Critérios	Selecionar opção
	<b>Duração do desempenho das funções</b>	
	0 Sem desempenho das funções	<input type="checkbox"/>
	10 ≤ 1 ano	<input type="checkbox"/>
	12 > 1 ano e ≤ 3 anos	<input type="checkbox"/>
	14 > 3 e ≤ 6 anos	<input type="checkbox"/>
	16 > 6 anos e ≤ 9 anos	<input type="checkbox"/>
	18 > 9 anos e ≤ 12 anos	<input type="checkbox"/>
	20 > 12 anos	<input type="checkbox"/>
		<b>Resultado:</b> <input style="width: 50px;" type="text"/> valores

*Nota: Selecionar apenas uma opção. Resultado não pode ser superior a 20 valores.*

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)	Escala / Critérios	Ciclo de avaliação 1	Ciclo de avaliação 2
	0 Sem avaliação por motivo imputável ao candidato ou Desempenho inadequado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10 Sem avaliação por motivo não imputável ao candidato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12 Desempenho adequado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	16 Desempenho relevante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	20 Desempenho excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<b>Resultado:</b> <input style="width: 100px;" type="text"/> valores	

*Nota: Preencher apenas uma opção em cada ciclo de avaliação. Resultado não pode ser superior a 20 valores (média aritmética simples).*

**Avaliação Curricular (AC) = (2HAB + FP + 2EP + 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 técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto ao Serviço Regional do Alentejo Litoral, publicado através do Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/2021, 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 técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto ao Serviço Regional do Alentejo Litoral, publicado através do Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/2021, 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:								
PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (valores)					Classificação obtida no Parâmetro de Avaliação	OBSERVAÇÕES
		Insuficiente 4	Reduzido 8	Suficiente 12	Bom 16	Elevado 20		
Sentido Crítico							0,00	
Competência Técnica							0,00	
Expressão e Fluência Verbal							0,00	
Motivação Profissional							0,00	
<b>Classificação da Entrevista Pública =</b>		<b>0,00 Valores</b>						

Évora, \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

O JÚRI

## 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 técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto ao Serviço Regional do Alentejo Litoral, publicado através do Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/2021, 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

---

---

---