

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento 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 à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aos dois dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte, pelas quinze 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 16/09/2020, 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 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 à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com a seguinte constituição:

Presidente - Eng.º Francisco José Gouveia Alves Pimenta, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

Vogal - Eng.ª Constança Ramalho Ambrósio Franco Gomes, Chefe de Divisão de Ambiente e Infraestruturas, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Vogal - 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 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, bem como as competências técnicas dos/as candidatos/as, necessários ao exercício da 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: 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.

Legislação ou bibliografia 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); 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).

Temas específicos: Reserva Agrícola Nacional; Conceito e classificação dos solos; Funções, uso e degradação do solo; Recursos Pedológicos; Recursos Naturais, gestão e conservação; Gestão sustentável dos solos; Ameaças à sustentabilidade do uso do solo.

Legislação ou bibliografia necessárias à preparação dos temas específicos: Portaria n.º 1403/2002, de 29 de outubro; Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 199/2015, de 16 de setembro; Portaria n.º 162/2011, de 18 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2011, de 23 de maio; Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, Diário da República, Série I, de 7 de maio; Orientações emitidas pela Entidade Nacional da Reserva Agrícola Nacional (disponíveis em <https://www.dgadr.gov.pt/ambord>).

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.



Handwritten signature

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:

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

Sendo:

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 - 15 valores;

Licenciatura na(s) área(s) pretendida(s) - 16 valores;

Mestrado - 17 valores;

Mestrado na(s) área(s) pretendida(s) - 18 valores;

Doutoramento - 19 valores;

Doutoramento na(s) área(s) pretendida(s)- 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 2015.

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

Handwritten signature

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, 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	16 Valores



Handwritten signature

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



d
Sub
Caus

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:

↓
Sinh
CPS

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 métodos de seleção são eliminatórios, sendo excluídos os/as candidatos/as que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método de seleção seguinte.
2. 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).
3. Os/As candidatos/as excluídos/as são notificados/as para a realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
4. A audiência prévia dos/aç 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>.
5. Os/As candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, 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>.

7. Os/As candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
8. 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, expressa numa escala de 0 a 20 valores.
9. 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.
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. 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.
12. 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>.

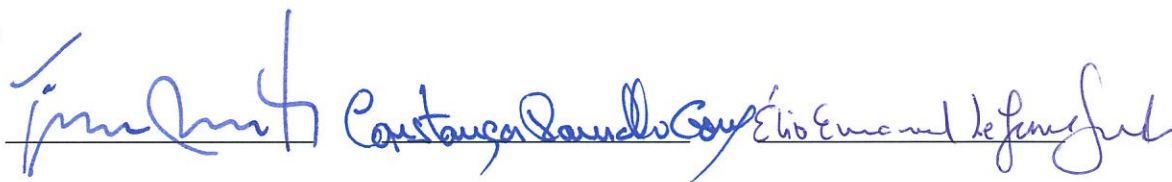
III. Elaboração do aviso de abertura

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,





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 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 à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 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	
	15 Licenciatura	<input type="text"/>
	16 Licenciatura na(s) área(s) pretendida(s)	<input type="text"/>
	17 Mestrado	<input type="text"/>
	18 Mestrado na(s) área(s) pretendida(s)	<input type="text"/>
	19 Doutoramento	<input type="text"/>
	20 Doutoramento na(s) área(s) pretendida(s)	<input type="text"/>
	Total:	<input type="text"/> valores

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

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	Pontuação / Critérios	
	Duração	N.º de ações de formação
	1 Inferior a 7 horas	<input type="text"/>
	2 De 7 horas a 21 horas	<input type="text"/>
	3 Superior a 21 horas	<input type="text"/>
	Total:	<input type="text"/> 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	<input type="text"/>
	12 > 1 Ano e ≤ 3 Anos	<input type="text"/>
	14 > 3 Anos e ≤ 6 Anos	<input type="text"/>
	16 > 6 Anos e ≤ 9 Anos	<input type="text"/>
	18 > 9 Anos e ≤ 12 Anos	<input type="text"/>
	20 > 12 Anos	<input type="text"/>
	Total:	<input type="text"/> valores

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



Handwritten signature and initials

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

Pontuação / Critérios

- 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

Ciclo de avaliação 1	Ciclo de avaliação 2

Total: valores

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

Total não pode ser superior a 20.

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 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 à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 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 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 à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 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:	ELEMENTOS DO JÚRI	PONTUAÇÃO (valores)				Classificação obtida no Parâmetro de Avaliação	OBSERVAÇÕES
		Insuficiente 4	Reduzido 8	Suficiente 12	Bom 16		
Sentido Crítico						0,00	
Competência Técnica						0,00	
Expressão e Fluência Verbais						0,00	
Motivação Profissional						0,00	

Classificação da Entrevista Pública = 0,00 Valores

Évora, __ de ____ de ____
 O JÚRI



Handwritten signature
Handwritten initials

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 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 à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 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)

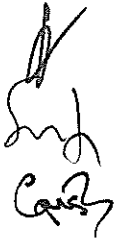
$CF = (0,70 * PC) + (0,30 * EPS)$

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

= 0,00 valores

Évora, __ de _____ de ____

O JÚRI



ANEXO V

Aviso de Abertura

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento 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 à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

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 16 de setembro de 2020, do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de publicação do Aviso (Extrato) no Diário da República, procedimento concursal comum, com vista ao preenchimento 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, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

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 Técnico Superior, associadas às competências adstritas à Divisão de Ambiente e Infraestruturas, da Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural:

Apoio técnico e logístico à Entidade Regional do Alentejo da Reserva Agrícola Nacional (RAN), nomeadamente: análise de processos no âmbito do Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 199/2015, de 16 de setembro, e Portaria Regulamentar n.º 162/2011, de 18 de



[Handwritten signature]

abril; organização e gestão de processos para decisão na Entidade Regional da Reserva Agrícola; elaboração de pareceres no âmbito dos processos da RAN; prestação de esclarecimentos e informações diversas sobre o Regime Jurídico da RAN (RJLAN); participação no processo de fiscalização do cumprimento do RJLAN.

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 categoria de técnico superior, nível remuneratório 15 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração mensal íliquida de 1.205,08 €, conforme a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e o Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, 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, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 de licenciatura, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.2.1. Constituem condições preferenciais:

- a) Licenciatura em uma das seguintes áreas: Ciências Agrárias, Gestão, Arquitetura ou Ambiente;
- b) Experiência profissional nas áreas específicas inerentes ao conteúdo funcional a desenvolver;
- c) Formação profissional nas áreas específicas inerentes ao conteúdo funcional a desenvolver.

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 ao posto 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 exclusivamente 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>.



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

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, sexo, 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, 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 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 por via eletrónica, 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.

10. Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data da publicação do Aviso (extrato) no Diário da República, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11. Métodos de seleção:

11.1. 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, conjugados 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).

11.2. 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).



↓
Suh
CMB

11.3. 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).

12. A ponderação dos métodos de seleção, para a valoração final, será a seguinte:

a) Para os/as candidatos/as nas condições referidas nos n.ºs 1 e 3 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: $(0,70 * PC) + (0,30 * EPS)$;

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: $(0,70 * AC) + (0,30 * EPS)$.

13. Prova de conhecimentos (PC) - visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as, necessários ao exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

13.1. 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*.

13.2. 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.

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); 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).

Temas específicos - Reserva Agrícola Nacional; Conceito e classificação dos solos; Funções, uso e degradação do solo; Recursos Pedológicos; Recursos Naturais, gestão e conservação; Gestão sustentável dos solos; Ameaças à sustentabilidade do uso do solo.

Legislação e bibliografia para preparação dos temas específicos: Portaria n.º 1403/2002, de 29 de outubro; Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 199/2015, de 16 de setembro; Portaria n.º 162/2011, de 18 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2011, de 23 de maio; Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/2018, Diário da República, Série I, de 7 de maio; Orientações emitidas pela Entidade Nacional da Reserva Agrícola Nacional (disponíveis em <https://www.dgadr.gov.pt/ambord>).

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



14. Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, o tipo de funções exercidas, a relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada e a avaliação do desempenho obtida.

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

15. 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.

15.1. Na EPS, será avaliada, ainda, a capacidade de análise crítica, a competência técnica e a motivação profissional do/a candidato/a.

15.2. A EPS terá a duração máxima de 30 minutos.

16. As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a utilizar, 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>, nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

17. 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.

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

19. Publicitação dos resultados dos métodos de seleção: a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar 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. Os métodos de seleção são eliminatórios, sendo excluídos os/as candidatos/as que obtenham valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

21. 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) seguinte(s).

22. Notificação dos/as candidatos/as:

22.1. Os/As candidatos/as excluídos/as são notificados/as, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para a realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22.2. 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>).

22.3. Os/As candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.



d
Sinh
C&S

22.4. Os/As candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte, por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

23. 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.

23.1. 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.

23.2. 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.

23.3. 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.

23.4. 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>.

24. Composição do júri:

Presidente: Eng.º Francisco José Gouveia Alves Pimenta, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

Vogais efetivos:

Eng.ª Constança Ramalho Ambrósio Franco Gomes, Chefe de Divisão de Ambiente e Infraestruturas, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Dr. Élio Emanuel de Jesus Santos, Técnico Superior;

Vogais suplentes:

Doutor Miguel Ângelo da Silva Pereira, Técnico Superior;

Eng.ª Maria Eduarda Pauzinho Pontes da Silva Morais, Chefe de Divisão de Apoio à Produção.

25. 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.