



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, DO MAPA DE PESSOAL DA DRAP CENTRO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO FINANCEIRA DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO, EM CASTELO BRANCO. ---

-----ATA N.º 1-----

----- Aos vinte e cinco dias do mês de março do ano dois mil e vinte e dois, na Rua Amato Lusitano, Lote 3, em Castelo Branco, reuniu o Júri do procedimento concursal em apreço, designado por despacho de quatro de março de dois mil e vinte e dois do Diretor Regional da DRAP Centro, estando presentes *David Lucas Nunes*, Diretor de Serviços de Administração, *José Manuel Ribeiro Sequeira Salgueiro*, Chefe de Divisão Financeira e *Pedro Filipe dos Santos Póvoa*, Técnico Superior na Divisão de Recursos Humanos, respetivamente na qualidade de Presidente e Vogais efetivos, com o objetivo de, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, definir designadamente 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 de cada método de seleção. -----

----- De acordo com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, o posto de trabalho a preencher corresponde ao exercício de funções, na categoria de técnico superior da carreira de técnico superior, na unidade orgânica flexível Divisão Financeira, no âmbito das atribuições definidas no artigo 3.º do Despacho n.º 14092/2012, in DR, 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro de 2012, com a seguinte caracterização: Exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito das tarefas de gestão de projetos cofinanciados, gestão orçamental e financeira. -----

----- O Júri teve em atenção o despacho que autorizou a abertura do procedimento concursal e que determinou a aplicação da faculdade prevista no n.º 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, que permite a utilização de um único método de seleção obrigatório, consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 e no n.º 2 do referido artigo 36.º, por se tratar de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos que sejam trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído. -----

----- Assim, são considerados como métodos de seleção a Prova de Conhecimentos (PC), como método obrigatório, e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método facultativo ou complementar. -----

----- Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC), como método obrigatório, e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), como método facultativo ou complementar. Estes candidatos poderão, no entanto, se o requererem, por escrito, aquando da formalização da candidatura, optar pela aplicação da prova de conhecimentos como método de seleção obrigatório. -----

----- Os métodos de seleção são todos eles de carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----



----- A – A Prova de Conhecimentos (PC), com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções do posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova irá assumir a forma escrita, com consulta apenas de legislação, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte papel, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos e irá abordar os seguintes temas gerais e específicos: -----

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; Proteção social dos trabalhadores em funções públicas; Tramitação do procedimento concursal; Orgânica do Ministério da Agricultura e Mar; Orgânica da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, estrutura nuclear e flexível. -----

----- A bibliografia ou legislação necessárias à preparação dos temas gerais são as seguintes: 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 66-8/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública); Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro (Proteção social dos trabalhadores que exercem funções públicas); Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril; Portaria n.º 125-A/2019, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (Procedimento concursal); 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 14092/2012, DR, 2.ª série, n.º 210, de 30 de outubro de 2012 (Unidades orgânicas flexíveis da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro); Decreto-Lei n.º 18/2014, de 4 de fevereiro (Orgânica do Ministério da Agricultura e Mar). -----

Temas específicos – Contabilidade Pública; Regime da Administração Financeira do Estado; Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas; Norma legal referente ao enquadramento orçamental e os respetivos orçamentos de Estado; Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso; Sistema de Normalização Contabilística na Administração Pública (SNC – AP); Organização e Processo do Tribunal de Contas (LOPTC); Regime de aplicação das medidas “Assistências Técnicas”. -----

----- Para a preparação dos temas específicos, a bibliografia ou legislação necessárias são as seguintes: Lei n.º 8/90, de 20 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho; Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro; Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro; Lei n.º 2/2020, de 31 de março; Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho; Lei n.º 98/97, de 26 de agosto; Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas (LOPTC), na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual; Portaria n.º 108/2015, de 14 de abril, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua redação atual; Portaria n.º 54/2016, de 24 de março, na sua redação atual; Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, na sua redação atual. -----

----- A prova teórica será constituída por 2 (duas) perguntas diretas valoradas em 3 (três) valores cada e por 20 (vinte) questões de escolha múltipla com 3 (três) a 4 (quatro) opções, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. No que se refere às questões de escolha múltipla, cada resposta certa é valorada com 0,7 (zero vírgula sete) valores; cada resposta errada desconta 0,3 (zero vírgula três) valores e cada pergunta não respondida não é valorada. -----



----- No que diz respeito aos temas gerais, a prova de conhecimentos será constituída por 5 (cinco) perguntas de escolha múltipla. -----

----- No que se refere aos temas específicos, a prova de conhecimentos será constituída por 2 (duas) perguntas diretas e 15 (quinze) perguntas de escolha múltipla. -----

----- Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

----- B – A Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 70%, visa analisar a qualificação dos candidatos com base no respetivo currículo profissional e irá considerar e ponderar os seguintes elementos: a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional nas atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher (EP) e a avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável (AD). -----

----- No que diz respeito à avaliação curricular, o Júri terá em atenção as funções a exercer no âmbito do posto de trabalho a preencher, assim como os requisitos preferenciais para esse efeito, nomeadamente a experiência na execução de atividades relacionadas com a caracterização do posto de trabalho. -----

----- Não serão admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva do nível habilitacional exigido e área de formação académica. -----

----- A Habilitação Académica (HA), onde se ponderarão as habilitações académicas exigidas para a categoria em concurso e as habilitações académicas superiores às exigidas, comprovada nos termos do n.º 2 do artigo 20.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual. -----

----- A Formação Profissional (FP), onde irão ser ponderadas as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional adquiridas e relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções associadas ao posto de trabalho a preencher. -----

----- A Experiência Profissional (EP) incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher. -----

----- A Avaliação do Desempenho (AD) relativa aos últimos três biénios/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a preencher. -----

----- Foi deliberado pelo Júri atribuir os seguintes índices ponderadores aos elementos que integram a Avaliação Curricular (AC): -----

----- Com o coeficiente 2, o fator Experiência Profissional (EP). -----

----- Com o coeficiente 1, os fatores Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD). -----

----- Desta circunstância, resulta a aprovação da seguinte fórmula geral de Avaliação Curricular (AC), expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, bem como de todos os elementos que a integram: -----

$$AC = (HA + FP + 2 EP + AD) / 5$$



----- Em que: -----

----- AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação do Desempenho. -----

----- Assim e no que respeita à valoração dos elementos da Avaliação Curricular (AC) acima enunciados, o Júri deliberou utilizar os seguintes parâmetros de avaliação: -----

----- B1 – Habilitação Académica (HA) -----

----- O Júri, relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, considera a seguinte classificação, não podendo a pontuação atribuída ultrapassar os vinte valores, de acordo com o seguinte: -----

----- Licenciatura: 18 valores -----

----- Mestrado: 19 valores -----

----- Doutoramento: 20 valores -----

----- B2 – Formação Profissional (FP) -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas, directamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho objeto do procedimento concursal. -----

----- Assim, a pontuação deste elemento (FP) será feita do seguinte modo: -----

----- Ausência de formação profissional: 10 (dez) valores, sendo acrescida de -----

----- Ações até 6 (seis) horas inclusive: 1 (um) valor -----

----- Ações de mais de 6 (seis) horas até 18 (dezoito) horas inclusive: 2 (dois) valores -----

----- Ações de mais de 18 (dezoito) horas até 30 (trinta) horas inclusive: 3 (três) valores -----

----- Ações superiores a 30 (trinta) horas: 5 (cinco) valores -----

----- As Pós-Graduações, directamente relacionadas com a área das funções a exercer do posto de trabalho em causa, serão valorizadas com 8 (oito) valores -----

----- Para efeitos de normalização, quando o documento comprovativo da ação de formação frequentada não mencionar a duração da mesma, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. -----

----- Em caso algum este elemento poderá exceder 20 (vinte) valores, sendo apenas consideradas e ponderadas as ações formativas finalizadas que se apresentem devidamente comprovadas pelos candidatos. Deliberou o Júri que a não entrega dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, tem como consequência a sua não valoração em termos curriculares. -----

----- B3 – Experiência Profissional (EP) -----

----- Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, que se encontre devidamente comprovado. -----



----- No que se refere a este elemento, ponderado com o índice 2, será considerado pelo Júri o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, nomeadamente a experiência na área financeira, com conhecimentos e prática nas plataformas do PDR 2020, MAR 2020, Portugal 2020, Fundo Ambiental e Sistema GeFiP – Gestão de Recursos Financeiros Partilhados, de acordo com as seguintes regras: -----

----- Até 1 (um) ano inclusive: 10 (dez) valores -----

----- Mais de 1 (um) ano até 5 (cinco) anos inclusive: 14 (catorze) valores -----

----- Mais de 5 (cinco) anos: 20 (vinte) valores -----

----- B4 – Avaliação do Desempenho (AD) -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as avaliações dos últimos três biénios/ciclos avaliativos (2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, por cada biénio/ciclo avaliativo, da seguinte forma: -----

----- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual: Relevante com reconhecimento de excelência: 20 (vinte) valores; Relevante: 16 (dezasseis) valores; Adequado: 12 (doze) valores; Inadequado: 8 (oito) valores. -----

----- A não existência de avaliação do desempenho do candidato, em algum dos biénios/ciclos avaliativos, por motivos que não lhe sejam imputáveis, será valorada em 10 (dez) valores. -----

----- A nota final da Avaliação do Desempenho (AD) é obtida através da média aritmética simples das avaliações relevantes, com valoração até às centésimas. -----

----- C – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método facultativo ou complementar, com uma ponderação de 30%, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Assim, no que se refere ao método Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será considerado pelo Júri a seguinte fórmula, com valoração até às centésimas: -----

$$EPS = (RCMC + CEFV + SCR + QEXP) / 4$$

----- Em que: -----

----- EPS = Entrevista Profissional de Seleção; RCMC = Reflexão curricular e motivação da candidatura; CEFV = Capacidade de expressão e fluência verbal; SCR = Sentido crítico e responsabilidade e QEXP = Qualidade da experiência profissional. -----



----- No decurso da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), os parâmetros de avaliação objeto de apreciação pelo Júri serão os seguintes: -----

----- Reflexão curricular e motivação da candidatura (RCMC). Através deste parâmetro, o Júri visa avaliar a capacidade de enquadramento e reflexão sobre a atividade curricular passada e a motivação da candidatura em causa no contexto de uma estratégia profissional. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação: -----

Revela grande visão de conjunto e elevado interesse, dinamismo e empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação. Demonstra elevado conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.	Elevado	20
Revela bastante interesse, motivação e empenho no envolvimento profissional, social e de formação para a realização profissional. Demonstra possuir bom conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.	Bom	16
Revela interesse e motivação satisfatórios na procura de possibilidades de desenvolvimento profissional. Demonstra conhecer suficientemente as funções a exercer.	Suficiente	12
Revela pouco interesse, escassa motivação e fraco empenho na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. Demonstra pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.	Reduzido	8
Revela apatia, desinteresse e insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. Demonstra não ter perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.	Insuficiente	4

----- Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV). Através deste parâmetro, o Júri propõe-se avaliar a coerência, a clareza do discurso, a riqueza do vocabulário, a capacidade de compreensão e de interpretação das questões colocadas. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação: -----

Demonstra elevada capacidade de comunicação oral, elevada segurança, espontaneidade e poder de comunicação. Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, sem desvios de soluções possíveis. Exprime-se num discurso sem hesitações, de forma clara e sintética para uma resposta pertinente.	Elevado	20
Demonstra boa capacidade de comunicação oral, com segurança. Expressa-se com clareza, fluência e precisão, quase sem hesitações.	Bom	16
Demonstra satisfatória capacidade de comunicação oral. Exprime-se com algumas hesitações e problemas de formulação.	Suficiente	12
Demonstra reserva e constrangimento, com fraca capacidade de comunicação oral e expressão verbal pouco fluente. Exprime-se num discurso com deficiências de estruturação, com pausas e reformulações.	Reduzido	8
Demonstra incapacidade de comunicação oral, insegurança e deficiente expressão verbal. Exprime-se de forma confusa e ou ambígua.	Insuficiente	4



----- Sentido crítico e responsabilidade (SCR). Através deste parâmetro, o Júri pretende avaliar a capacidade de análise crítica e responsabilidade do candidato e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação: -----

Manifesta excelente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas.	Elevado	20
Manifesta boa capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas.	Bom	16
Manifesta suficiente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	Suficiente	12
Manifesta reduzida capacidade de análise crítica e responsabilidade perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Raciocínio pouco claro.	Reduzido	8
Manifesta não ter capacidade de análise crítica e responsabilidade. Fraca argumentação perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais. Raciocínio confuso.	Insuficiente	4

----- Qualidade da experiência profissional (QEXP). Através deste parâmetro, o Júri pretende avaliar da variedade e riqueza dos aspetos técnicos evidenciados pelo candidato para reunir e aplicar, de forma adequada, a experiência profissional detida ao desempenho das funções a exercer no posto de trabalho a preencher. Este parâmetro de avaliação compreenderá os seguintes níveis de classificação: -----

Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.	Elevado	20
Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho.	Bom	16
Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com suficientes conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao trabalho.	Suficiente	12
Revela pouca experiência, pouca aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho.	Reduzido	8
Não revela experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho.	Insuficiente	4



----- D – Sistema de valoração final e respetiva fórmula -----

----- A classificação final resultante da aplicação dos métodos de seleção, acima enunciados, será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, de acordo com o seguinte: -----

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS \text{ ou } CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AC = Avaliação Curricular e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- São, designadamente, motivos de exclusão do presente procedimento concursal a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos mencionados, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num daqueles métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

----- O Júri deliberou ainda criar um modelo de ficha auxiliar/individual a utilizar na aplicação dos métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção. As fichas são parte integrante da presente ata e farão também parte das atas que irão concretizar a sua utilização. -----

----- Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- E nada mais havendo a tratar, deu-se por finda a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri. -----

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo

DRAP Centro - Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro

FICHA AUXILIAR DE PROVA DE CONHECIMENTOS

PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO - CÓDIGO DE OFERTA N.º ...

CANDIDATO(A):

TEMAS GERAIS

5 Perguntas de escolha múltipla	N.º respostas certas	N.º respostas erradas	Valoração total atribuída
Cada resposta certa vale 0,7 Cada resposta errada desconta 0,3			0

TEMAS GERAIS - Valoração total atribuída 0

TEMAS ESPECÍFICOS

1 Pergunta de resposta direta	Valoração: 3	Valoração atribuída	Fundamentação
	Valoração dos itens		
		0	
Valoração total atribuída		0	

1 Pergunta de resposta direta	Valoração: 3	Valoração atribuída	Fundamentação
	Valoração dos itens		
		0	
Valoração total atribuída		0	

15 Perguntas de escolha múltipla	N.º respostas certas	N.º respostas erradas	Valoração total atribuída
Cada resposta certa é valorada em 0,7 Cada resposta errada desconta 0,3			0

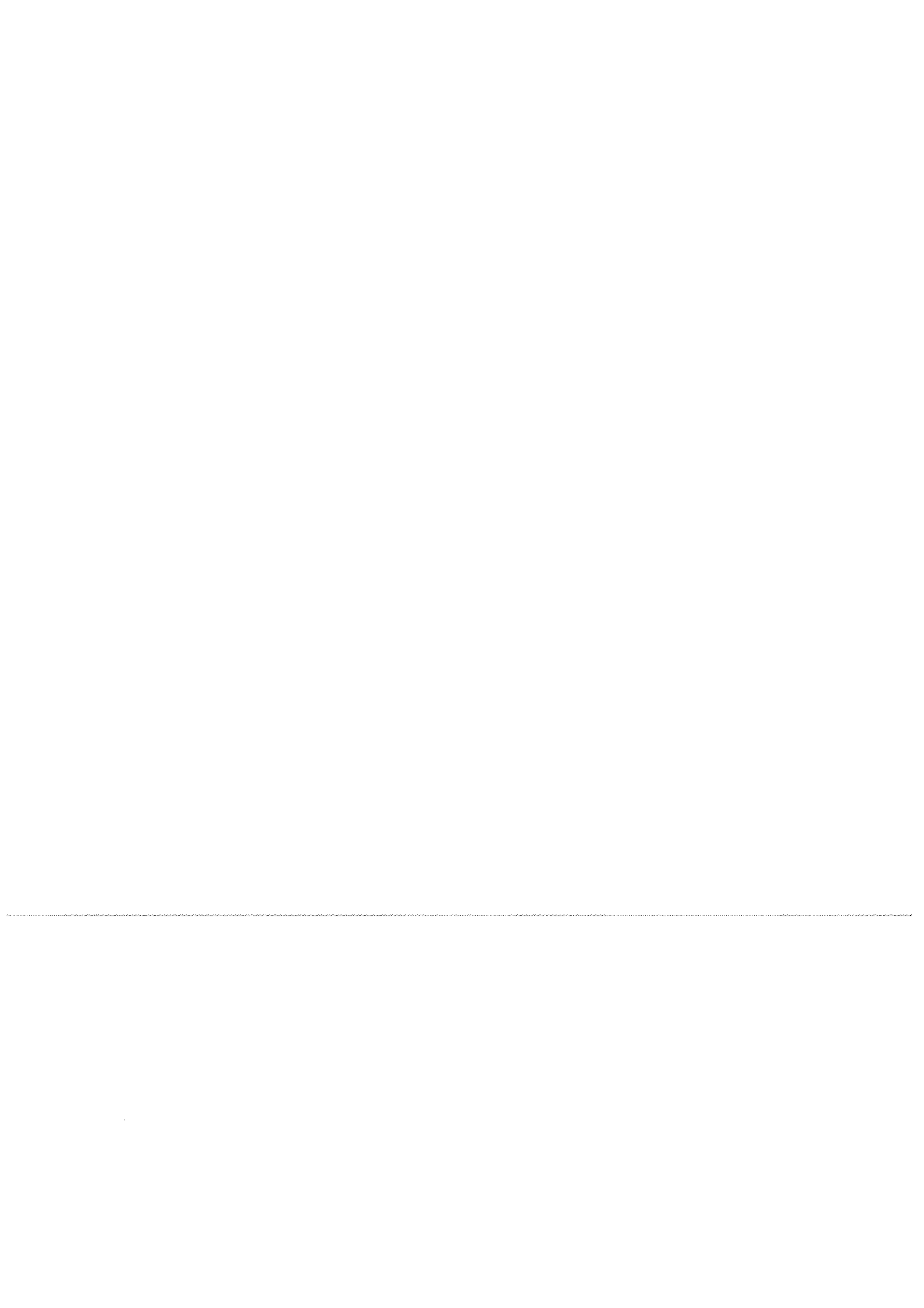
TEMAS ESPECÍFICOS - Valoração total atribuída 0

PROVA DE CONHECIMENTOS - Valoração total atribuída 0

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo



DRAP Centro - Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro

FICHA AUXILIAR DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

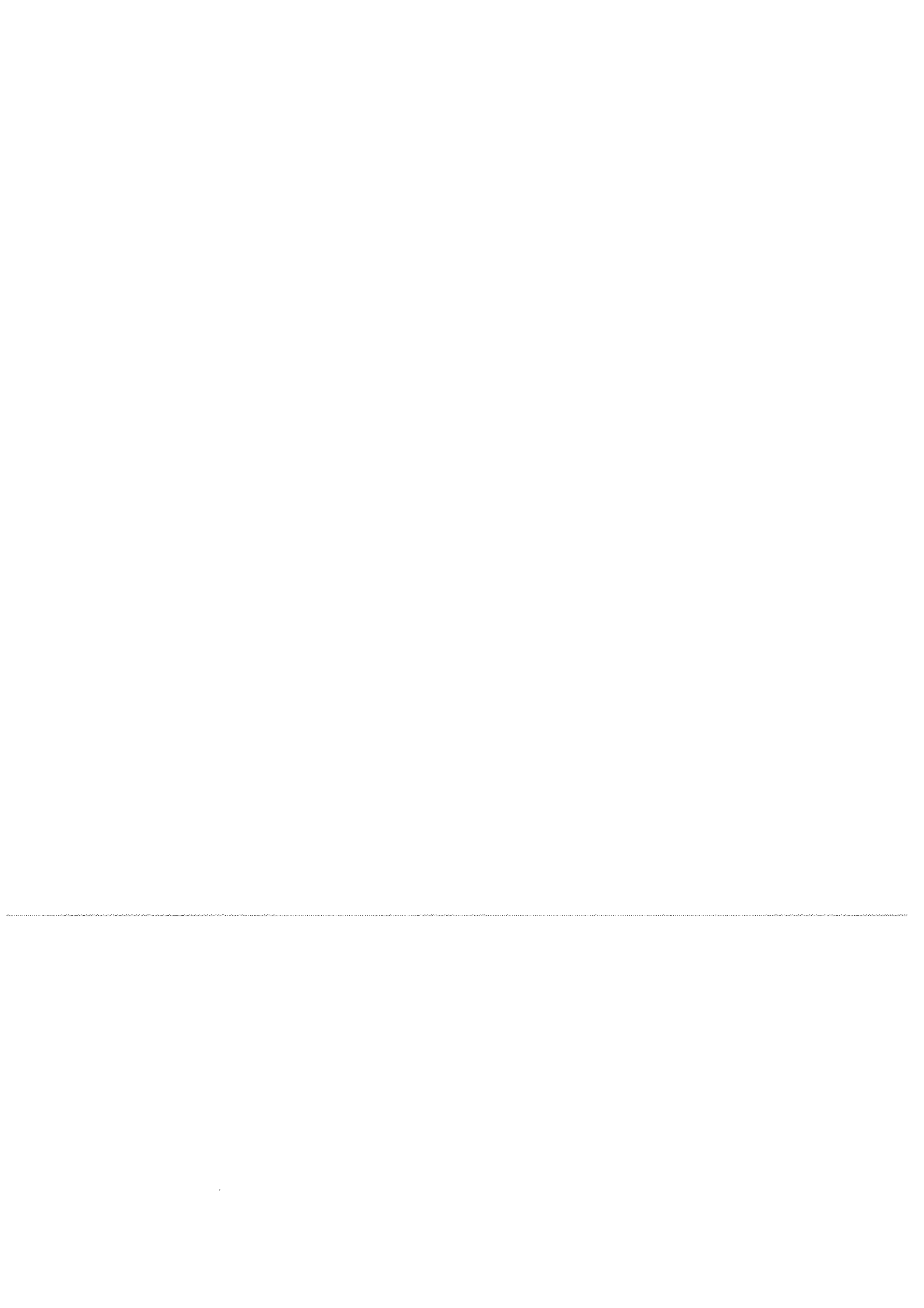
PROCEDIMENTO CONCURSAL PUBLICITADO NA BOLSA DE EMPREGO PÚBLICO - CÓDIGO DE OFERTA N.º ...

CANDIDATO(A):			Valoração atribuída		
Habilitação Académica HA	Licenciatura	18 valores	0,00		
	Mestrado	9 valores			
	Doutoramento	20 valores			
	Total				
Formação Profissional FP	Ausência de formação profissional	10 valores	N.º ações	10	0,00
	Ações ≤ 6h	1		0	
	Ações > 6h ≤ 18h	2		0	
	Ações > 18h ≤ 30h	3		0	
	Ações > 30h	5		0	
	Pós-Graduação	8		0	
	Total				
Experiência Profissional EP	≤ 1 ano	10 valores	0,00		
	> 1 ano e ≤ 5 anos	14 valores			
	> 5 anos	20 valores			
	Total				
Avaliação do Desempenho AD	Excelente	20 valores	Biénio 2015/2016 Biénio 2017/2018 Biénio 2019/2020	0,00	
	Relevante	16 valores			
	Adequado	12 valores			
	Inadequado	8 valores			
	Inexistência de avaliação	10 valores			
Total			0,00		
AC = (HA + FP + 2 EP + AD) / 5			0,00		

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo



CANDIDATO(A):		
Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
Reflexão curricular e motivação da candidatura (RCMC)		
Revela grande visão de conjunto e elevado interesse, dinamismo e empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação. Demonstra elevado conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Revela bastante interesse, motivação e empenho no envolvimento profissional, social e de formação para a realização profissional. Demonstra possuir bom conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Revela interesse e motivação satisfatórios na procura de possibilidades de desenvolvimento profissional. Demonstra conhecer suficientemente as funções a exercer.		
Revela pouco interesse, escassa motivação e fraco empenho na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional. Demonstra pouca perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Revela apatia, desinteresse e insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer. Demonstra não ter perceção do conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.		
Capacidade de expressão e fluência verbal (CEFV)		
Demonstra elevada capacidade de comunicação oral, elevada segurança, espontaneidade e poder de comunicação. Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento sem desvios de soluções possíveis. Exprime-se num discurso sem hesitações, de forma clara e sintética para uma resposta pertinente.		
Demonstra boa capacidade de comunicação oral, com segurança. Expressa-se com clareza, fluência e precisão, quase sem hesitações.		
Demonstra satisfatória capacidade de comunicação oral. Exprime-se com algumas hesitações e problemas de formulação.		
Demonstra reserva e constrangimento, com fraca capacidade de comunicação oral e expressão verbal pouco fluente. Exprime-se num discurso com deficiências de estruturação, com pausas e reformulações.		
Demonstra incapacidade de comunicação oral, insegurança e deficiente expressão verbal. Exprime-se de forma confusa e ou ambigua.		
Sentido crítico e responsabilidade (SCR)		
Manifesta excelente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta vivacidade de espírito, clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio, grande pertinência das ideias expostas.		
Manifesta boa capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Manifesta clareza de ideias e de raciocínio, pertinência das ideias expostas.		
Manifesta suficiente capacidade de análise crítica e responsabilidade e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.		
Manifesta reduzida capacidade de análise crítica e responsabilidade perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar. Raciocínio pouco claro.		
Manifesta não ter capacidade de análise crítica e responsabilidade. Fraca argumentação perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais. Raciocínio confuso.		

Parâmetros de avaliação	Nível	Valoração
Qualidade da experiência profissional (QEXP)		
Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho.		
Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho.		
Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com suficientes conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar suficiente capacidade de adaptação ao trabalho.		
Revela pouca experiência, pouca aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho.		
Não revela experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho.		
EPS = (RCMC + CEFV + SCR + QEXP) / 4		0,00

Resumo dos temas abordados:

Fundamentação:

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os seguintes níveis classificativos e correspondente classificação:

Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Presidente


1.º Vogal efetivo


2.º Vogal efetivo

