



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 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 DE APOIO À AGRICULTURA E PESCAS, NA GUARDA – REFERÊNCIA B. -----

-----ATA N.º 1-----

----- Aos vinte e seis dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e um, nas instalações da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro, na Avenida Fernão de Magalhães, n.º 465, em Coimbra, reuniu o Júri do procedimento concursal em apreço, designado por despacho de vinte e dois de abril de dois mil e vinte e um do Diretor Regional da DRAP Centro, estando presentes *Vanda Cristina Azevedo da Costa Batista*, Diretora Regional Adjunta, *Francisco Viriato de Matos Viegas e Castro*, Chefe de Divisão Apoio à Agricultura e Pescas e *Aldina de Oliveira Santos*, Técnica 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 Apoio à Agricultura e Pescas*, no âmbito das atribuições definidas no artigo 9.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 em área funcional relacionada com a inspeção fitossanitária, com a emissão de Avisos Agrícolas e uso sustentável dos produtos fitofarmacêuticos, controlos no âmbito dos processos de exportação e importação de géneros alimentícios de origem não animal e produtos objeto de certificação fitossanitária. -----

----- Desde logo, para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos devem estar habilitados com o grau académico de Licenciatura na área das Ciências Agrárias, em consonância com a indicação constante do mapa de pessoal aprovado para 2021, na área da fitossanidade /sanidade vegetal, sob pena da sua exclusão do procedimento concursal. Também não são admitidos candidatos detentores de formação ou experiência profissional substitutiva do nível habilitacional exigido e área de formação académica. -----

----- Assim, o enquadramento da habilitação académica detida será efetuado tendo em atenção a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), definida nos termos da Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, para a referência em apreço no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), e de acordo com a aplicação daquela CNAEF, publicada pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência no seu sítio da Internet (www.dgeec.mec.pt/np4/171/), atento o disposto no artigo 2.º da Portaria n.º 1031/2009, de 10 de setembro, na redação atual. -----

----- O Júri teve em atenção o despacho que autorizou a abertura do procedimento concursal e que determinou a aplicação dos métodos de seleção obrigatórios e facultativo, de acordo com o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, e em conjugação com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, por se tratar de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a que podem concorrer candidatos com ou sem vínculo de emprego público por



tempo indeterminado previamente constituído. Ainda de acordo com aquele despacho, a utilização dos métodos de seleção será faseada, nos termos do n.º 3 do artigo 7.º da referida Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, com a aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório, havendo lugar à aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 (vinte) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. -----

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

----- Para os candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de valorização profissional, que se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são a **Avaliação Curricular (AC)**, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria, e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, como métodos obrigatórios, 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 e da Avaliação Psicológica como métodos de seleção obrigatórios. -----

----- 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 45%, 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. -----

Temas específicos – Regime fitossanitário em Portugal e na União Europeia; Exigências à produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação de fruteiras, hortícolas, ornamentais e videira; Sanidade vegetal e uso sustentável dos produtos fitofarmacêuticos; Comércio internacional. -----

----- 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, na redação atual (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); Lei n.º 4/2009, de 29 de janeiro (Proteção social



[Handwritten signature and initials]
AS

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 do Mar). -----

----- Para a preparação dos temas específicos, a bibliografia ou legislação necessárias são as seguintes: Decreto-Lei n.º 67/2020, de 15 de setembro (Declaração de Retificação n.º 45/2020), que assegura a execução e garante o cumprimento das obrigações decorrentes do Regulamento (UE) n.º 2016/2031, relativo a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e do Regulamento (UE) n.º 2017/625, relativo aos controlos oficiais, no domínio das medidas de proteção contra pragas dos vegetais; REGULAMENTO (UE) 2017/625 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 15 de março de 2017 (versão consolidada), relativo aos controlos oficiais e outras atividades oficiais que visam assegurar a aplicação da legislação em matéria de géneros alimentícios e alimentos para animais e das regras sobre saúde e bem-estar animal, fitossanidade e produtos fitofarmacêuticos; REGULAMENTO (UE) 2016/2031 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 26 de outubro de 2016 (versão consolidada), relativo a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e que altera os Regulamentos (UE) n.º 228/2013, (UE) n.º 652/2014 e (UE) n.º 1143/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho e revoga as Diretivas 69/464/CEE, 74/647/CEE, 93/85/CEE, 98/57/CE, 2000/29/CE, 2006/91/CE e 2007/33/CE do Conselho; REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2019/2072 DA COMISSÃO, de 28 de novembro de 2019 (versão consolidada), que estabelece condições uniformes para a execução do Regulamento (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho no que se refere a medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 690/2008 da Comissão e altera o Regulamento de Execução (UE) 2018/2019 da Comissão; Decreto-Lei n.º 82/2017, de 18 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 78/2020, de 29 de setembro, que estabelece o regime jurídico das fruteiras e cria o Registo Nacional de Variedades de Fruteiras; Decreto-Lei n.º 329/2007, de 8 de outubro, que regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação e de plantação de espécies hortícolas, com exceção das sementes, e de materiais de propagação de fruteiras e de fruteiras destinadas à produção de frutos; Decreto-Lei n.º 53/2010, de 27 de maio e Decreto-Lei n.º 34/2014, de 5 de março; Decreto-Lei n.º 237/2000, de 26 setembro, republicado no anexo VII do Decreto-Lei n.º 78/2020, de 29 de setembro, que aprova o regime relativo à produção e comercialização de materiais de propagação de plantas ornamentais; Decreto-Lei n.º 194/2006, de 27 setembro, republicado no anexo VIII do Decreto-Lei n.º 78/2020, de 29 de setembro, que regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação vegetativa de videira.

<https://www.dgav.pt/medicamentos/conteudo/produtos-fitofarmacuticos/uso-sustentavel-dos-produtos-fitofarmacuticos/>

<https://www.dgav.pt/comerciointernacional>

<https://www.dgav.pt/plantas>

----- 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. -----



(S)
F. M. C. W.
AS

----- 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. -----

----- De modo a garantir o anonimato do(a) candidato(a) para efeitos de coreção da prova, esta não poderá ser assinada, sendo apenas identificada por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do(a) candidato(a). -----

----- **B – A Avaliação Psicológica (AP)**, com uma ponderação de 25%, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, atento à caracterização do posto de trabalho a ocupar, podendo comportar uma ou mais fases. -----

----- A Avaliação Psicológica 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. -----

----- Para efeitos deste método de seleção obrigatório, a elaboração dos documentos de suporte à avaliação e a sua aplicação são da responsabilidade da entidade especializada, pública ou privada, habilitada à realização do método em questão que venha a ser contratada para o efeito. -----

----- **C – A Avaliação Curricular (AC)**, com uma ponderação de 45%, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria, 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. -----



[Handwritten signature]
AS

----- 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: -----

----- **C1 – 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 na área das Ciências Agrárias: 16 valores -----

---- Mestrado na área das Ciências Agrárias: 18 valores -----

---- Doutoramento na área das Ciências Agrárias: 20 valores -----

----- **C2 – 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: -----

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

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

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

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

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



[Handwritten signature]
AS

----- 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. -----

----- **C3 – 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, nomeadamente experiência em matéria de proteção fitossanitária / sanidade vegetal. -----

----- 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, de acordo com as seguintes regras: -----

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

----- Mais de 1 (um) ano até 6 (seis) anos inclusive: 14 (catorze) valores -----

----- Mais de 6 (seis) anos: 20 (vinte) valores -----

----- **C4 – Avaliação do Desempenho (AD)** -----

----- Relativamente a este elemento, ponderado com o índice 1, serão consideradas as avaliações dos últimos três biénios/ciclos avaliativos (2013/2014, 2015/2016 e 2017/2018) 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. -----

----- **D – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, com uma ponderação de 25%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, sendo realizada por técnico competente para o efeito. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. -----

----- As competências a avaliar e consideradas essenciais para o exercício das funções são as seguintes:

----- Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. -----



Handwritten signature and initials AS

----- Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. -----

----- Relacionamento Interpessoal - Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

----- Comunicação - Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências 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 de avaliação de competências é obtido do seguinte modo: ao candidato que apresenta as 4 competências será atribuído o nível Elevado; ao candidato que apresenta 3 competências será atribuído o nível Bom; ao candidato que apresenta 2 competências será atribuído o nível Suficiente; ao candidato que apresenta 1 competência será atribuído o nível Reduzido; ao candidato que apresenta 0 competências será atribuído o nível Insuficiente. -----

----- E – 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 auxiliar/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: -----



F. V. Costa
AS

| | | |
|--|--------------|----|
| 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 |
|---|---------|----|



Handwritten signature and initials
AS

| | | |
|---|--------------|----|
| 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: -----

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS \text{ ou } CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

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



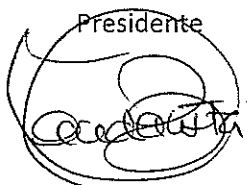
----- CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -

----- 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. -----

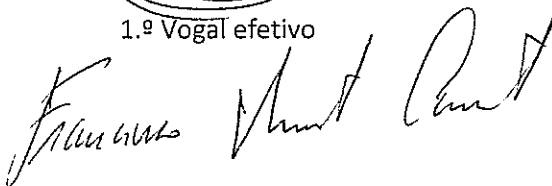
----- O Júri deliberou ainda criar um modelo de ficha auxiliar/individual a utilizar na aplicação dos métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção. As fichas são parte integrante da presente ata e farão também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



[Handwritten signature]
AR

FICHA AUXILIAR DE PROVA DE CONHECIMENTOS

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

REFERÊNCIA B

CANDIDATO(A):

TEMAS GERAIS

| 5 Perguntas de escolha múltipla | N.º respostas certas | N.º respostas erradas | N.º perguntas sem resposta | Valoração total atribuída |
|---|----------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|
| Cada resposta certa vale 0,7 Cada resposta errada desconta 0,3 Sem resposta, não valorada | | | | 0 |

TEMAS GERAIS - Valoração total atribuída 0

TEMAS ESPECÍFICOS

| 1 Pergunta de resposta direta | Valoração máxima: 3 | Valoração atribuída | Fundamentação / observações |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| | | | |

| 1 Pergunta de resposta direta | Valoração máxima: 3 | Valoração atribuída | Fundamentação / observações |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| | | | |

| 15 Perguntas de escolha múltipla | N.º respostas certas | N.º respostas erradas | N.º perguntas sem resposta | Valoração total atribuída |
|---|----------------------|-----------------------|----------------------------|---------------------------|
| Cada resposta certa vale 0,7 Cada resposta errada desconta 0,3 Sem resposta, não valorada | | | | 0 |

TEMAS ESPECÍFICOS - Valoração total atribuída 0

PROVA DE CONHECIMENTOS - Valoração total atribuída 0

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo

F. Ant. Cal.
AS

FICHA AUXILIAR DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

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

REFERÊNCIA B

| CANDIDATO(A): | | Valoração atribuída | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|-------------|--------------------|--|----------------------|------------|--|-------------|---------------------------|--------------|--|------------------|--------------|------------------|--|------------------|---------------|-------------|--|---|--------------|--|--|-------------|--|
| Habilitação Académica HA | <table border="0"> <tr> <td>Licenciatura na área das Ciências Agrárias</td> <td>16 valores</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mestrado na área das Ciências Agrárias</td> <td>18 valores</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Doutoramento na área das Ciências Agrárias</td> <td>20 valores</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> </table> | Licenciatura na área das Ciências Agrárias | 16 valores | | Mestrado na área das Ciências Agrárias | 18 valores | | Doutoramento na área das Ciências Agrárias | 20 valores | | Total | | 0,00 | | | | | | | | | | | | | |
| Licenciatura na área das Ciências Agrárias | 16 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mestrado na área das Ciências Agrárias | 18 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Doutoramento na área das Ciências Agrárias | 20 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formação Profissional FP | <table border="0"> <tr> <td>Ações ≤ 6 h</td> <td>1</td> <td>Nº ações</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Ações > 6 h e ≤ 18 h</td> <td>2</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Ações > 18 h e ≤ 30 h</td> <td>3</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Ações > 30 h</td> <td>5</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Pós-Graduação</td> <td>8</td> <td></td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td></td> <td>0,00</td> </tr> </table> | Ações ≤ 6 h | 1 | Nº ações | 0 | Ações > 6 h e ≤ 18 h | 2 | | 0 | Ações > 18 h e ≤ 30 h | 3 | | 0 | Ações > 30 h | 5 | | 0 | Pós-Graduação | 8 | | 0 | Total | | | 0,00 | |
| Ações ≤ 6 h | 1 | Nº ações | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ações > 6 h e ≤ 18 h | 2 | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ações > 18 h e ≤ 30 h | 3 | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ações > 30 h | 5 | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pós-Graduação | 8 | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | | | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Experiência Profissional EP | <table border="0"> <tr> <td>≤ 1 ano</td> <td>10 valores</td> </tr> <tr> <td>> 1 ano e ≤ 6 anos</td> <td>14 valores</td> </tr> <tr> <td>> 6 anos</td> <td>20 valores</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0,00</td> </tr> </table> | ≤ 1 ano | 10 valores | > 1 ano e ≤ 6 anos | 14 valores | > 6 anos | 20 valores | Total | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ≤ 1 ano | 10 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > 1 ano e ≤ 6 anos | 14 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > 6 anos | 20 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Avaliação do Desempenho AD | <table border="0"> <tr> <td>Excelente</td> <td>20 valores</td> </tr> <tr> <td>Relevante</td> <td>16 valores</td> </tr> <tr> <td>Adequado</td> <td>12 valores</td> </tr> <tr> <td>Inadequado</td> <td>8 valores</td> </tr> <tr> <td>Inexistência de avaliação</td> <td>10 valores</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Biénio 2013/2014</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Biénio 2015/2016</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Biénio 2017/2018</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>0,00</td> </tr> </table> | Excelente | 20 valores | Relevante | 16 valores | Adequado | 12 valores | Inadequado | 8 valores | Inexistência de avaliação | 10 valores | | Biénio 2013/2014 | | Biénio 2015/2016 | | Biénio 2017/2018 | Total | 0,00 | | | | | | | |
| Excelente | 20 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Relevante | 16 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adequado | 12 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inadequado | 8 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Inexistência de avaliação | 10 valores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Biénio 2013/2014 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Biénio 2015/2016 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Biénio 2017/2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AC = (HA + FP + 2 EP + AD) / 5 | | 0,00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.º Vogal efetivo

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

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

REFERÊNCIA B

CANDIDATO(A):

| Competências | Apresenta | Não apresenta |
|-----------------------------|-----------|---------------|
| Orientação para Resultados | | |
| Planeamento e Organização | | |
| Relacionamento Interpessoal | | |
| Comunicação | | |

AVALIAÇÃO

Fundamentação

1 - Critérios de avaliação final

Apresenta as 4 competências: Nível Elevado

Apresenta 3 competências: Nível Bom

Apresenta 2 competências: Nível Suficiente

Apresenta 1 competências: Nível reduzido

Apresenta 0 competências: Nível Insuficiente

2 - Legislação aplicável

A entrevista de avaliação de competências 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, de acordo com o n.º 5 do artigo 9.º 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.

O técnico / avaliador

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

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

REFERÊNCIA B

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 ambígua. | | |
| 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. | | |

US
[Handwritten signature]
 AB

| 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