



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, EM LEIRIA – REFERÊNCIA C. -----

-----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)
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. -----



[Handwritten signature]
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 correção 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. -----



----- 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]
AB

----- 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]
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. Ant. Lind
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: -----



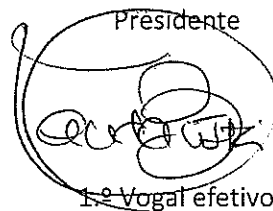
----- CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências e EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -


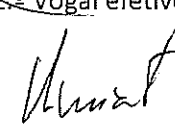

----- São, designadamente, motivos de exclusão do presente procedimento concursal a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos mencionados, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparência dos candidatos a qualquer um dos 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 and initials

FICHA AUXILIAR DE PROVA DE CONHECIMENTOS

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

REFERÊNCIA C

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

(Handwritten signature)
AS

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

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

REFERÊNCIA C

CANDIDATO(A):

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

AVALIAÇÃO

[Empty box for evaluation]

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

(S)
António
AS

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.		

AS

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