

Ata n.º 1

**Aviso de abertura para o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, na Divisão de Agricultura, Estudos e Programação (DAEP), na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado**

Aos vinte nove dias do mês de maio de dois mil e vinte, o júri designado por despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, datado de vinte de maio do mesmo ano, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, com constituição de reserva de recrutamento.

Estiveram presentes nas deliberações que se seguem, os seguintes membros do júri:

**Presidente:** José Carlos Correia Tomás, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

**1º Vogal Efetivo:** Florentino Guerreiro Valente, Chefe de Divisão de Agricultura, Estudos e Programação;

**2ª Vogal Efetiva:** Sónia Jorge Costa Pires, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna.

O Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

- I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;
- II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;
- III. Elaboração do aviso de abertura.

**I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final**

**a) Métodos de seleção obrigatórios:**

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.ª da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, são adotados os seguintes métodos de seleção:

1. **Prova de conhecimentos (PC):** O presente método de seleção é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções específicas caracterizadoras do posto de trabalho em recrutamento, ou que, à data de abertura do presente concurso, não estejam

*Handwritten signatures in blue ink.*

a cumprir ou executar as atribuições e competências do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos que, encontrando-se a desempenhar as atribuições, competências ou atividades objeto do presente procedimento, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A prova de conhecimentos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, com consulta, com a duração máxima de noventa minutos.

A prova de conhecimentos será constituída por 15 questões de resposta múltipla, com uma cotação de 1 valor cada e 2 perguntas de desenvolvimento, com uma cotação de 2,5 valores cada, o que perfaz um total de 20 valores.

As perguntas incidem sobre as seguintes temáticas:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Parte I e II) - 2 perguntas
- Código de Procedimento Administrativo (Secção IV) - 2 perguntas
- Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas; Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas do Algarve; Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Algarve - 2 perguntas
- Regime das Zonas Vulneráveis de Portugal Continental/Diretiva Nitratos- 3 perguntas
- Regime de Utilização de Lamas de depuração em solos agrícolas -3 perguntas
- Regime de Produção, controlo e certificação e comercialização de materiais de propagação de fruteiras e de fruteiras destinadas à produção de frutos, assim como o regime aplicável às variedades para efeitos de inscrição no registo nacional de variedades de Fruteiras.- 3 perguntas

A legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Lei n.º 35/2014, de 201 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro . Código de Procedimento Administrativo
- Decreto Regulamentar nº 39/2012, de 11 de abril - Modelo Organizacional das DRAPs
- Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro - Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas

Despacho n.º 13475/2012, de 16 de outubro, revisto e republicado pelo Despacho n.º 6636/2013, de 22 de maio e Despacho 1734/2019, de 19 de dezembro -Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Algarve

Portaria n.º 259/2019, de 29 de agosto, estabelece o programa de ação para as zonas vulneráveis de Portugal continental

Diretiva 91/676/CEE, do Conselho, de 12 de dezembro de 1991, relativa à proteção das águas contra a poluição causada por nitratos de origem agrícola, também designada como Diretiva «Nitratos

Decreto Lei n.º 276/2009, de 2 de outubro, estabelece o regime de utilização de lamas de depuração em solos agrícolas,

Decreto-lei n.º 82/2017, de 18 de julho, estabelece o regime jurídico das fruteiras e cria o Registo Nacional de Variedades de Fruteiras, transpondo as Diretivas de Execução n.os 2014/96/UE, 2014/97/UE e 2014/98/UE, da Comissão.

A legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da DRAP Algarve em : <http://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

Durante a prova de conhecimento não será autorizada a utilização de quaisquer sistemas de comunicação móvel como computadores portáteis, tablets, aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis, relógios com comunicação wireless (smartwatch).

## 2. Avaliação curricular (AC):

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa bem como aos candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. É valorada de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB+FP+EP+AD)/4$$

Em que:

**HAB** = Habilitação Académica - onde se pondera a titularidade de grau académico

**FP** = Formação Profissional - considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

**EP** = Experiência Profissional - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

**AD = Avaliação de Desempenho** - em que se pondera a avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

**HAB = Habilitação Acadêmica:** no presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, que devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria técnico superior, conforme artigos 86.º e 88.º e mapa anexo à LTFP.

Assim a HAB é valorada do seguinte modo, no máximo de 20 valores:

- Licenciatura: 16 valores - Licenciaturas das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação 620,621,344,345.
- Mestrado: 18 valores; – Mestrados das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação 620, 621,344,345
- Doutoramento: 20 valores – Doutoramentos das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com a codificação 620,621,344,345.

**FP = Formação Profissional.** Apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro de 2016, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

- Por cada ação de formação com duração inferior a 7 horas: 1 valor
- Por cada ação de formação com duração de 7 horas a 21 horas: 2 valores
- Por cada ação de formação com duração superior a 22 horas: 3 valores

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7 horas, salvo indicação diferente no certificado.

**EP = Experiência Profissional.** Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios:

- Menos de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 5 valores
- De 1 ano a 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 10 valores

- Mais de 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho: 20 valores

**AD = Avaliação de Desempenho.** Será ponderada a avaliação relativa aos últimos 3 ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Será considerada a pontuação acumulada, de acordo com a seguinte escala:

- Sem avaliação ou com menção inferior a Adequado: 0 valores;
- Menção de Adequado: 2 valores;
- Menção de Relevante: 4 valores;
- Menção de Excelente: 6 valores.

O júri atribuirá 2 valores aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

#### **b) Métodos de seleção facultativos**

Nos termos do disposto no artigo 6.ª da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é adotado o seguinte método de seleção facultativo:

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos, adaptada à escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam:

- Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
- Motivação Profissional (MP)
- Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP),

Cada fator é graduado ao nível de Elevado (E), Bom (B) Suficiente (S), Reduzido (R) e Insuficiente (I), a que correspondem, respetivamente, as valorações 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da seguinte fórmula:

$$EPS = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

**Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI):** avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade.

**Motivação Profissional (MP):** avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

**Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR):** avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação

**Qualidade da Experiência Profissional (QEP):** avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$  em que: CF = Classificação Final PC = Prova de conhecimentos EPS= Entrevista profissional de seleção

Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

$CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$  em que: CF = Classificação Final AC = Avaliação Curricular EPS= Entrevista profissional de seleção

## **II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos**

1. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção;

2. Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

3. Os candidatos para apresentarem as alegações no âmbito da audiência de interessados, devem utilizar o formulário próprio disponível na página eletrónica da DRAP Algarve em:

<https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

4. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da DRAP Algarve" e disponibilizada na respetiva página eletrónica:

<https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

5. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

### III. Elaboração do aviso de abertura

No seguimento do deliberado nos pontos anteriores, o júri elaborou o aviso de abertura de procedimento a submeter ao Diretor Regional para aprovação e posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme anexo à presente ata e que dela faz parte integrante.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

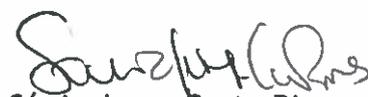
Presidente

  
José Carlos Correia Tomás

1ª Vogal Efetivo

  
Florentino Guerreiro Valente

2ª Vogal Efetiva

  
Sónia Jorge Costa Pires



**Aviso de abertura para o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.**

1 - Nos termos do disposto nos n.ºs 1 a 3 do artigo 30.º e no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por meu despacho de vinte de maio de 2020, se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP), tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve.

2 - Em cumprimento do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio e artigo 7.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, solicitou-se ao INA, enquanto entidade gestora da valorização profissional, a verificação da existência de trabalhadores em situação de valorização profissional aptos a suprir a necessidade identificada, tendo sido emitida declaração de inexistência de trabalhadores com o perfil pretendido.

3 - Número de postos de trabalho: o procedimento visa o preenchimento de um posto de trabalho.

3.1 - Caso se verifique a previsão dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada, caso nesse período, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

4 - Caracterização do posto de trabalho: apoio à execução das atividades relacionadas com as competências da Divisão de Agricultura, Estudos e Programação (DAEP) da DRAP Algarve, que estão previstas no número 5.2. do Despacho n.º 13475/2012, de 16 de outubro, alterado e republicado pelo Despacho n.º 6636/2013, Diário da República, 2.ª série, n.º 98/2013, de 22 de maio e alterado pelo Despacho n.º 1734/2019, publicado em Diário de República n.º 34/2019, Série II de 18 de dezembro, as quais se transcrevem:

a) Promover, apoiar e prestar apoio técnico aos setores produtivos regionais, em articulação com outras entidades;

b) Promover a diversificação da economia rural e o desenvolvimento de competências nas zonas rurais;

c) Assegurar a boa execução dos projetos de engenharia rural e a sua aplicação na atividade agrícola ou no desenvolvimento rural, nomeadamente ao nível da gestão e utilização da água e do solo;

d) Realizar o levantamento das características e das necessidades dos subsectores agrícola, agroindustrial e dos territórios rurais e das comunidades piscatórias na respetiva região no quadro do sistema estatístico nacional;

e) Assegurar a recolha, análise e tratamento da informação estatística no quadro do sistema estatístico nacional e dos sistemas de informação agrária;

f) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que lhe forem superiormente cometidas.

É considerado adequado, para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho, a titularidade de formação superior numa das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, com as seguintes codificações: (620) Agricultura, silvicultura e pescas (621) Produção agrícola e animal; (344) contabilidade e fiscalidade; (345) gestão e administração;

Outro requisito adequado para o desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho é a titularidade de carta de condução de ligeiros e disponibilidade para conduzir viaturas do Estado.

5 - Local de trabalho – DRAP Algarve, Rua do Moinho, Patacão, 8005-424 Faro.

6 - Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório do indivíduo a recrutar terá como referência a 5.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, sem possibilidade da negociação prevista no artigo 38.º da LTFP.

7 - Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

7.1 - Podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam, cumulativamente, até ao termo do prazo de entrega, os requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

7.2 - O recrutamento é circunscrito a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da LTFP;

7.3 - Para efeitos do presente procedimento concursal de recrutamento não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

7.4 - Prazo de validade do presente procedimento concursal: é válido para o posto de trabalho em referência e para os efeitos previstos no n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

7.5 Requisitos específicos: Nível habilitacional: Formação superior. No presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 - Formalização das candidaturas:

8.1 - Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário tipo, disponibilizado na página eletrónica da DRAP Algarve, <https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>, remetido em formato digital (pdf), exclusivamente por correio eletrónico, para o endereço: [pe pessoal@drapalgarve.gov.pt](mailto:pe pessoal@drapalgarve.gov.pt).

8.2 - O correio eletrónico referido no número anterior não pode, sob pena de não admissão da candidatura, exceder o limite máximo de 10 MB por mensagem.

8.3 A apresentação do formulário de candidatura deverá ser acompanhada da seguinte documentação:

a) Currículo profissional detalhado, devidamente assinado, donde constem, para além de outros elementos julgados necessários, os seguintes: habilitações literárias, funções que exercem e exerceram e respetivos períodos, bem como a formação profissional detida, o ano em que a mesma foi concluída e número de horas de formação.

b) Documento comprovativo das habilitações literárias.

c) Comprovativos das habilitações profissionais, cursos e ações de formação frequentadas e relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com indicação das entidades promotoras e respetiva duração.

d) Declaração atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem (com data posterior à data de publicação do presente aviso), da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a respetiva antiguidade na categoria e no vínculo de emprego público, a posição remuneratória correspondente à posição que auferia nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas.

e) As avaliações de desempenho com referência aos valores quantitativos e qualitativos, obtidas

nos últimos 2 períodos de avaliação, ou, sendo o caso, a indicação da não avaliação em um ou mais períodos bem como o motivo da não avaliação.

f) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o mapa de pessoal aprovado.

g) Declaração em como autoriza o uso do endereço eletrónico para efeitos dos artigos 63.º e 112.º do CPA.

9 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. 9.1 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

10 - Composição e identificação do Júri:

Presidente: José Carlos Correia Tomás, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

1.º Vogal Efetivo: Florentino Guerreiro Valente, Chefe da Divisão de Agricultura, Estudos e Programação, da Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

2.º Vogal Efetiva: Sónia Jorge Costa Pires, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna, da Direção de Serviços de Administração;

1.º Vogal Suplente: Celestino da Cruz Benjamim Soares, Chefe da Divisão de Sanidade, da Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;

2.º Vogal Suplente: Maria José Romana Ramos, Técnica Superior da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna, da Direção de Serviços de Administração.

11 - Métodos de Seleção: Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 8.º e 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão utilizados, os métodos de seleção obrigatórios, a prova de conhecimentos (PC) e a avaliação curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e como método de seleção facultativo, a entrevista profissional de seleção (EPS), com as seguintes ponderações: a) PC (70 %) + EPS (30 %) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; b) AC (70 %) + EPS (30 %) - Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por avaliação curricular (AC), podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método de seleção e pela aplicação, em substituição, da prova de conhecimentos (PC).

11.1 - A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, com consulta, com a duração máxima de noventa minutos, incidindo sobre as seguintes temáticas e respetiva legislação: • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (PARTE I e II), Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na redação atual; • Código do Procedimento Administrativo, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (secção IV); • Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril; • Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro; • Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Algarve, Despacho n.º 13475/2012, de 16 de outubro, (incluindo a republicação do Despacho n.º 6636/2013, de 22 de maio e alteração pelo Despacho n.º 1734/2019, de 19 de dezembro).

- Portaria 259/2012 - estabelece o programa de ação para as zonas vulneráveis de Portugal

continental – Diretiva Nitratos.  
- DL 2376/2009 – estabelece regime de utilização de lamas de depuração em solos agrícolas,  
- DL 82/2017 - Regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação de fruteiras e de fruteiras destinadas à produção de frutos, assim como o regime aplicável às respetivas variedades, para efeitos de inscrição no Registo Nacional de Variedades de Fruteiras.

Toda a legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas, na página eletrónica da DRAP Algarve, em:  
<https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

11.2 - Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.3 - Avaliação Curricular (AC)

visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

11.4 - Este método de seleção será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

11.5 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente: Interesse e motivação profissional; Capacidade de expressão e comunicação; Capacidade de relacionamento; Conhecimento dos problemas inerentes às funções a exercer.

11.6 - A EPS 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. 12 - Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.

13 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da DRAP Algarve" e disponibilizada na respetiva página eletrónica <https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

14 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula: Para os candidatos nas condições referidas no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:  $CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$ . Para os candidatos nas condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:  $CF = (0,70 \times AC) + (0,30 \times EPS)$ .

15 - Após aplicação dos métodos de seleção, a lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no "local próprio na DRAP Algarve" e ainda, disponibilizada na página eletrónica da DRAP Algarve, <https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos>

16 - O presente aviso será publicitado, em extrato, no Diário da República e na página eletrónica da DRAP Algarve.

17 - De acordo com o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

18 Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a "Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de

discriminação."

