

#### Ata n.º 1

Abertura de procedimento concursal para a contratação excecional de um (1) trabalhador na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, no âmbito da execução do Projeto "Valorização de recursos genéticos tradicionais, novas culturas e gestão de água de rega em contexto de alterações climáticas", aprovado no âmbito da execução do Plano de Recuperação e Resiliência português.

Aos vinte e dois dias do mês de maio de dois mil e vinte três, nos termos do disposto no artigo 15.º do Decreto-lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, do Despacho n.º 11888-B/2021, de 30 de novembro, da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, e da demais legislação aplicável, o júri designado por despacho do Senhor Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, datado de 17 de maio do mesmo ano, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal para a contratação excecional de um (1) trabalhador, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, aditados ao mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, por força do previsto no n.º 4 do artigo 15.º do Decreto-lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, pelo período necessário à execução e conclusão do Projeto "Valorização de recursos genéticos tradicionais, novas culturas e gestão de água de rega em contexto de alterações climáticas", aprovado no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência português, sendo tais postos de trabalho extintos no final dos contratos a termo, de acordo com o disposto no aludido n.º 4 do artigo 15.º do Decreto-lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho.

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

- i. **Presidente:** Eng.º José Carlos Tomás, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;
- ii. **1.º Vogal Efetivo**: Eng.º Celestino Soares, Chefe de Divisão de Sanidade, da Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;
- iii. **2.ª Vogal Efetiva**: Lic.ª Paula Eusébio, Técnica Superior de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna, da Direção de Serviços de Administração.

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, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:

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

Considerando que é manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, por se revestir de especial importância obter informações sobre a experiência

1/11





profissional detida, para além do método de seleção obrigatório avaliação curricular (AC), previsto no artigo 5.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o júri decidiu ainda aplicar um método de avaliação complementar, escolhido de entre os vários métodos de seleção previstos no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro (doravante designada por Portaria), a saber, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Com recurso à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) pretende o júri obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

#### Ponderação

**Ponderação de 70%** - Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

**Ponderação de 30%** - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa pela soma das avaliações de cada competência e daí retirada a respetiva média aritmética, com valoração até às centésimas.

Neste âmbito, o Júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

## A. Avaliação Curricular (AC)

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional (HA), o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida (EP) e a formação profissional (FP).

O Júri deliberou aprovar a seguinte grelha de avaliação respeitante à AC, que inclui os seguintes critérios:

i. Habilitação académica (HA), que será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu níveis e os correspondentes valores:

Habilitação Académica	Valorização
9.º ano de escolaridade ou legalmente equivalente	18
12.º ano de escolaridade ou legalmente equivalente	20

**ii.** Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores:

Experiência Profissional	Valorização
Sem experiência profissional	10
Até 1 ano	12
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	14
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	16
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	18
Mais de 16 anos	20





iii. Formação Profissional (FP), apenas se considerará a formação profissional que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher.

Serão consideradas as ações de formação, conforme consagrado no 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:

N.º de horas de FP	Valorização
Até 7 horas	10
Superior a 7 horas até 18 horas	12
Superior a 18 horas até 30 horas	14
Superior a 30 horas até 60 horas	16
Superior a 60 horas até 90 horas	18
Superior a 90 horas	20

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 e que meio dia de formação é equivalente a 3 horas e 35 minutos, salvo indicação diferente no certificado.

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

#### AC = [(1 HA) + (2 EP) + (1FP)]/4

O Júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas e à formação profissional, e o coeficiente 2 à experiência profissional.

Para efeitos de avaliação, foi elaborada a **Ficha de Avaliação Curricular**, que se encontra em anexo à presente Ata e da qual faz parte integrante (Anexo I – **Ficha de Avaliação Curricular**).

#### B. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, por razões de celeridade e urgência do procedimento a aplicação dos métodos de seleção será faseada, nos seguintes termos:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método apenas a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até à satisfação da necessidade;

3/11





c) Dispensa de aplicação do segundo método aos/às restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as;

Nos termos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O Júri deliberou que a Entrevista de Avaliação de Competências incidirá sobre a lista de competências previstas para a carreira Assistente Operacional, constantes do anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, sendo extraídas da mesma as requeridas para o posto de trabalho em concurso, a saber:

- a) Realização e Orientação para os Resultados (ROR);
- b) Organização e Método de Trabalho (OMT);
- c) Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC);
- d) Inovação e qualidade (IQ);
- e) Adaptação e Melhoria Continua (AMC);
- f) Relacionamento Interpessoal (RI);
- g) Conhecimentos e experiência (CE);
- h) Orientação para o Serviço Público (OSP).

Por cada entrevista de Avaliação de competências (EAC) é elaborada uma ficha individual, cujo modelo consta em anexo à presente Ata (Anexo II – **Ficha Individual de Entrevista de Avaliação de Competências**).

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada fator, através da aplicação seguinte fórmula:

#### EAC = (ROR + OMT + TEC + IQ + AMC + RI + CE + OSP) / 8

#### Exclusão

Os/as candidatos/as que, tendo sido notificados/as, não compareçam à entrevista de Avaliação de Competências, são excluídos/as do procedimento.

#### Valorização e classificação final

Na valorização dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, a classificação final (CF) será o resultado das classificações obtidas na Avaliação curricular (AC) e na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), cuja ponderação resulta da aplicação da seguinte fórmula:

## CF = (70% x AC) + (30% x EAC)

Em que,

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso a ser publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.







Nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

Nos termos do disposto no artigo 6.º da Portaria, as notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico, sendo que, nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Para efeitos de audiência de interessados, devem os candidatos apresentar as suas alegações através da BEP, em www.bep.gov.pt.

Não serão consideradas, pelo Júri, as candidaturas entregues fora de prazo.

Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Em conformidade com o preceituado no artigo 4.º da Portaria n.º 161-A/2021, de 26 de julho, o procedimento de recrutamento decorre na BEP, em plataforma disponibilizada para o efeito, sendo realizado através da utilização de meios eletrónicos, incluindo as respetivas notificações. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da DRAP Algarve e disponibilizada na respetiva página eletrónica, em:

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

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no n.º 2 artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

# III. Elaboração do aviso de abertura, em apreço, a publicar na 2.ª série do Diário da República, por extrato e, integralmente, na Bolsa de Emprego Público (BEP).

O Júri deliberou aprovar o aviso de abertura, que se encontra em anexo à presente Ata, dela fazendo parte integrante, a submeter a aprovação superior do Senhor Diretor Regional, visando a sua subsequente publicação, respetivamente, em Diário da República, na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da Direção Regional da Agricultura e Pescas do Algarve, em: <a href="https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos">https://www.drapalgarve.gov.pt/pt/drapalgarve/recursos-humanos</a>

Todos as deliberações do Júri na presente reunião foram tomadas por unanimidade dos elementos presentes.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes

O Presidente do Júri

José Carlos Tomás







eção Regional de Agricultura Rescas do Algane			
•			

2.º Vogal Efetivo

Celestino Soares

3.º Vogal Efetiva

Paula Eusébio



AGRICULTURA E ALIMENTAÇÃO



Procedimento concursal publicado na BEP com o Código: \_\_\_\_\_

# ANEXO I – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Ficha anexa à ata n.º 1

Identificação do candidato	
Nome:	

AC – Avaliação Curricular (0 a 20 valores):	AC =[ (1 HA)+(2 EP)+ (1FP)] /4
HA = Habilitação Académica	
EP = Experiência Profissional	
FP = Formação Profissional	
Valorização Final	

## HA – Habilitação Académica (até 20 valores):

Habilitação Académica (HA)	Valorização	Valorização Final
9.º ano de escolaridade ou legalmente equivalente	18	
12.º ano de escolaridade ou legalmente equivalente	20	

## EP- Experiência Profissional (até 20 valores)

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho	Valorização	Valorização Final
Sem experiência profissional	10	
Até 1 ano	12	
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	14	
Mais de 5 ano e inferior ou igual a 10 anos	16	
Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15	18	
anos		

7/11





Mais de 16 anos	20	
-----------------	----	--

# FP – Formação Profissional (até 20 valores):

Formação Profissional (FP)	Valorização	N.º Cursos	Total
Até 7 horas	10		
Superior a 7 horas até 18 horas	12		
Superior a 18 horas até 30 horas	14		
Superior a 30 horas até 60 horas	16		
Superior a 60 horas até 90 horas	18		
Superior a 90 horas	20		
	Total		
		Valorização final	

Presidente do Júri

José Carlos Tomás

1.º Vogal Efetivo

Celestino Soares

2.ª Vogal Efetiva

Paula Eusébio





# Anexo II – FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concurso	I publicado na BEP com o Código	) <i>:</i>

Sigla	Competência	Discrição da competência	Demostra	Não demostra
ROR	Realização e Orientação para Resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.  Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:  • Procura atingir os resultados desejados.  • Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.  • Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.  • É persistente na resolução dos problemas e dificuldades		
ОМТ	Orientação e método de trabalho	Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.  Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:  • Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.  • Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.  • Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.  • Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.		
TEC	Trabalho de Equipa e Cooperação	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.  Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:  Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.  Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.  Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.  Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.		
IQ	Inovação e qualidade	Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho para melhorar a qualidade do serviço.  Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:  Executa as tarefas de forma crítica identificando os erros e deficiências.  Propõe soluções alternativas aos procedimentos tradicionais.  Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço.  Resolve com criatividade problemas não previstos.		
AMC	Adaptação e Melhoria Continua	Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.		





		Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
		<ul> <li>Manifesta interesse em aprender e atualizar-se. Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.</li> <li>Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.</li> <li>Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades</li> </ul>
		de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.
RI	Relacionamento Interpessoal	Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
		Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
		<ul> <li>Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. Trabalha com pessoas com diferentes caraterísticas.</li> <li>Perante conflitos mantém um comportamento estável e</li> </ul>
		uma postura profissional.
		<ul> <li>Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.</li> </ul>
CE	Conhecimentos e Experiência	Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.
		Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:
		<ul> <li>Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.</li> </ul>
		Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.
		Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e     equipamentos apropriados aos diversos procedimentos     da sua atividade.
		<ul> <li>Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.</li> </ul>
OSP	Orientação para o Serviço Público	Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.
		Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:  Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.  Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.  Respeita critérios de honestidade e integridade,
		assumindo a responsabilidade dos seus atos

Fórmula da Ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) EAC = (ROR+OMT+TEC+IQ+AMC+RI+CE+OSP) /8







Presidente do Júri	
José Carlos Tomás	
1.º Vogal Efetivo	
Celestino Soares	
2.ª Vogal Efetiva	
Paula Eusébio	



AGRICULTURA E ALIMENTAÇÃO