

Ata n.º 1

Abertura de procedimento concursal para a contratação excecional de dois (2) trabalhadores 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 um dias do mês de setembro de dois mil e vinte dois, 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.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e da demais legislação aplicável, o júri designado por despacho do Senhor Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, datado de 19 de agosto do mesmo ano, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal para a contratação excecional de dois (2) trabalhadores, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para preenchimento de dois (2) postos 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. José Carlos Tomás, Diretor de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;
- ii. **1.º Vogal Efetivo:** Eng. Celestino Soares, Chefe de Divisão de Sanidade, da Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural;
- iii. **2.ª Vogal Efetiva:** Dra. 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 profissional detida e aspetos comportamentais dos candidatos, nomeadamente, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, 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 na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual (doravante designada por Portaria), a saber, a **entrevista profissional de seleção (EPS)**.

Com recurso à entrevista profissional de seleção, pretende o júri obter um melhor enquadramento do perfil profissional do candidato, mediante abordagem à experiência profissional detida, à capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, à motivação profissional, ao sentido crítico e à qualidade da experiência profissional, procurando-se maximizar os resultados de execução do Projeto, em termos de eficiência e eficácia.

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
Escolaridade obrigatória legalmente exigida	18
Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida	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:

$$AC = \frac{(1 HA) + (2 EP) + (1 FP)}{4}$$

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 Profissional de Seleção (EPS)

A EPS visa avaliar a experiência profissional, capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, atendendo aos seguintes parâmetros:

1. Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)
2. Motivação profissional (MP);
3. Sentido crítico (SC);
4. Qualidade da experiência profissional (QEP).

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação da EPS, resultará da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A classificação será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A EPS será 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, tendo o Júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta em anexo à presente Ata (Anexo II – **Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção**).

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

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

4/13

Em que:

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.

Elevado	Elevada capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; elevada capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; elevada capacidade de resolução de conflitos; elevada sociabilidade.	20 valores
Bom	Boa capacidade de comunicação oral; esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento; boa capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; boa capacidade de resolução de conflitos; boa sociabilidade.	16 valores
Suficiente	Suficiente capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; satisfatória capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; satisfatória capacidade de resolução de conflitos.	12 valores
Reduzida	Reduzida capacidade de comunicação oral; esquematiza com alguma lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; reduzida capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; reduzida capacidade de resolução de conflitos; reduzida sociabilidade.	8 valores
Insuficiente	Insuficiente capacidade de comunicação oral; não esquematiza com lógica a intervenção e o seu desenvolvimento; incapacidade para interagir em contextos sociais e profissionais; incapacidade de resolução de conflitos; sociabilidade incipiente.	4 valores

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 aos postos de trabalho.

Elevado	Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação; demonstra ter equacionado a possibilidade de evolução.	20 valores
Bom	Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.	16 valores
Suficiente	Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente as funções a exercer.	12 valores
Reduzida	Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.	8 valores

Insuficiente	Insuficiente empenho para desenvolver atividades profissionais agregadas às funções a exercer.	4 valores
--------------	--	-----------

Sentido crítico (SC); avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação.

Elevado	Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	20 valores
Bom	Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	16 valores
Suficiente	Manifesta suficiente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	12 valores
Reduzida	Manifesta reduzida capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, que tenham apelado à sua capacidade de inovação.	8 valores
Insuficiente	Manifesta insuficiente capacidade de apreensão e resolução de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia, sem qualquer demonstração de capacidade de inovação.	4 valores

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.

Elevado	Revela elevada 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 cargo a exercer.	20 valores
Bom	Revela boa variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com sólidos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.	16 valores
Suficiente	Revela experiência suficiente em algumas atividades para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais de alguma utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar capacidade de adaptação às funções a exercer.	12 valores
Reduzida	Revela reduzida experiência, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação às funções a exercer.	8 valores

Insuficiente	Não revela experiência nem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação às funções a exercer.	4 valores
--------------	---	-----------

Para apreciação daqueles parâmetros serão abordados na entrevista, que terá uma duração não superior a 30 minutos, designadamente, os seguintes aspetos:

- Motivação do candidato para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho a que se candidata;
- Determinação e empatia;
- Modo de participação e expressão verbal na entrevista.

Valorização e classificação final

Na valorização dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final considerada até às centésimas e obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (70\% AC) + (30\% EPS)$$

Em que,

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

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 dos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada na Lei, ficando excluído do presente procedimento o candidato que não entregue todos os documentos requeridos, não compareça, desista ou que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos da seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos 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 artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

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:

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

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

Assinado por : **José Carlos Correia Tomás**

Num. de Identificação: BI04473653

Data: 2022.09.27 08:50:09+01'00'

José Carlos Tomás

8/13

2.º Vogal Efetivo

Assinado por: **Celestino da Cruz Benjamim
Soares**
Num. de Identificação: BI08454545

Celestino Soares

3.º Vogal Efetiva

Assinado por: **Paula Alexandra Rodrigues Eusébio**
Data: 2022.10.04 15:16:01+01'00'

Paula Eusébio

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 = $(1 \text{ HA}) + (2 \text{ EP}) + (1 \text{ FP}) / 4$
HA = Habilitação Académica	
EP = Experiência Profissional	
FP = Formação Profissional	
Valorização Final	

HA – Habilitação Académica (até 20 valores):

Habilitação Académica (HA)	Valorização	Valorização Final
Escolaridade obrigatória legalmente exigida	18	
Escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida	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	

10/13

Mais de 10 anos e inferior ou igual a 15 anos	18	
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

11/13

Anexo II – FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Ficha anexa à ata n.º 1

Procedimento concursal publicado na BEP com o Código: _____

Identificação do candidato	
Nome:	

Fatores a Classificar	Parâmetros	VALORES			Média	Assuntos Abordados (Resumo)
		P	1 V	2 V		
Motivação Profissional	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Sentido Critico	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Comunicação e Relacionamento, interpessoal	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Qualidade da experiência profissional	20 valores				0,00	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Valorização final					0,00	

12/13

Fundamentação:

Presidente do Júri

José Carlos Tomás

1.º Vogal Efetivo

Celestino Soares

2.ª Vogal Efetiva

Paula Eusébio