

## 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 Técnico Superior, 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, 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 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 Técnico Superior, aditado 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 tal posto de trabalho extinto no final do contrato 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**

Por considerar manifestamente insuficiente a aplicação de um único método de seleção, atendendo ao conteúdo funcional do posto de trabalho que se pretende ocupar, 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), percurso profissional, 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
Doutoramento	20
Mestrado	16
Licenciatura	14

- ii. **Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto 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 ao posto 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:

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

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 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:

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

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

4/13

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 ao posto 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 ao posto 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](http://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: B104473653  
Data: 2022.10.04 14:04:02+01'00'

José Carlos Tomás



## 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 16:14:05+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):	$AC = (1 HA) + (2 EP) + (1FP) / 4$
HA = Habilitação Académica	
EP = Experiência Profissional	
FP = Formação Profissional	
<b>Valorização Final</b>	

HA – Habilitação Académica (até 20 valores):

Habilitação Académica (HA)	Valorização	Valorização Final
Doutoramento	20	
Mestrado	16	
Licenciatura	14	

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 anos 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		
		<b>Valorização final</b>	

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	
<b>Nome:</b>	

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					
<b>Valorização final</b>					<b>0,00</b>	

12/13

Fundamentação:

Presidente do Júri

José Carlos Tomás

1.º Vogal Efetivo

Celestino Soares

2.ª Vogal Efetiva

Paula Eusébio