



Aprovo



José Nuno de Lacerda Fonseca
Diretor Regional

Aviso de abertura de procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, conforme caracterização no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, na área da inspeção fitossanitária, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, alargado a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, por tempo determinado ou determinável ou sem constituição prévia de relação jurídica de emprego público

1 - Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugados com o artigo 11.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, torna-se público que, por meu despacho de 27 de abril, 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 três postos de trabalho previstos e não ocupados do mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 - O presente recrutamento foi precedido de autorização do Senhor Ministro de Estado e das Finanças, de 12 de março de 2021, exarado no Despacho n.º 97/2021/SEO, para efeitos de abertura de procedimento concursal a que podem concorrer trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, nos termos do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual.

3 – Foi verificada a inexistência de reservas de recrutamento previamente constituídas no serviço e, em cumprimento do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio e com o artigo 7.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, solicitou-se à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (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.

4 – Identificação do posto de trabalho, carreira e categoria e da modalidade do vínculo de emprego público: o procedimento visa o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior a que corresponde o grau 3 (três) de complexidade funcional, constante do Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

5 - Local de trabalho: Posto de Inspeção Fitossanitária Fronteiriço, sito no Aeroporto Humberto Delgado, no Terminal de carga, Edifício 134, Lisboa.

6 - Posicionamento remuneratório: 2ª posição da tabela remuneratória da carreira de técnico superior, a que corresponde o nível 15 da tabela remuneratória única, com o valor ilíquido de 1205,08 €, não havendo lugar a negociação de posicionamento remuneratório.

7 – Caracterização do posto de trabalho:

- a. desenvolver as ações necessárias ao controlo do registo fitossanitário e licenciamento de produtores e fornecedores de materiais de multiplicação de plantas;
- b. executar as ações definidas nos planos oficiais de controlo, no âmbito da sanidade vegetal nomeadamente na inspeção fitossanitária da produção, circulação, importação e exportação de vegetais e produtos vegetais, em articulação com os serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- c. executar as ações definidas nos planos oficiais de controlo, no âmbito da segurança alimentar na importação e exportação de géneros alimentícios de origem não animal, em articulação com os serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- d. promover, apoiar e prestar apoio técnico aos setores produtivos regionais, em articulação com outras entidades, designadamente no âmbito do Serviço Nacional de Avisos Agrícolas.

7.1 - Para o desempenho das funções inerentes aos postos de trabalho colocados a concurso, devem ainda os candidatos possuir conhecimentos gerais de informática e experiência como utilizador, demonstrar capacidade de evolução e atualização permanentes.

8 - Requisitos de admissão: Os candidatos devem reunir os requisitos de admissão gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura ao procedimento concursal

8.1 – Requisitos gerais de admissão: Nos termos do artigo 17.º LTFP, são requisitos de admissão os seguintes:

- a. Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- b. 18 anos de idade completos;
- c. Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d. Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e. Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
- f. Nível e área habilitacional exigidos - Estar habilitado com o grau académico de licenciatura na área das Ciências Agrárias, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), 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.

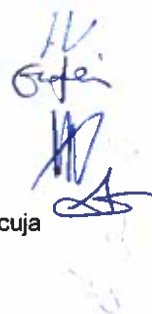
8.2 - No caso de o grau académico ter sido obtido numa instituição estrangeira, o mesmo deve ser reconhecido por uma instituição portuguesa à data da candidatura, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto e com a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação em vigor.

8.3 - No presente procedimento não há lugar a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.4 – Requisitos preferenciais:

- a. Experiência em matéria de proteção fitossanitária /sanidade vegetal;
- b. Serem titulares de carta de condução de ligeiros e terem disponibilidade para conduzir viaturas do Estado.

9 - 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 publicita o procedimento.

10 - Formalização das candidaturas:

10.1 - Nos termos do artigo 19.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, as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário tipo, disponibilizado na página eletrónica da DRAPLVT, <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>, remetido exclusivamente por correio eletrónico, em formato digital (pdf), para o endereço: recrutamento.externo@draplvt.gov.pt.

10.2 - 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.

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

10.3.1 – Para todos os candidatos:

- a. *Curriculum vitae* atualizado, detalhado, datado e 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 por ação.
- b. Documento comprovativo das habilitações literárias com descrição das Disciplinas/Unidades Curriculares.
- 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 por ação.
- d. Cópia da carta de condução.
- e. Declaração em como autoriza o uso do endereço eletrónico para efeitos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

10.3.2 – Caso existam candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, para além dos elementos acima indicados deverão apresentar ainda:

- a. 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 que é ou foi titular, a categoria, a respetiva antiguidade na categoria e no vínculo de emprego, a posição remuneratória correspondente à posição que auferia nessa data.
- b. Declaração atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem (com data posterior à data de publicação do presente aviso) onde constem as avaliações de desempenho com referência aos valores quantitativos e qualitativos, obtidas nos últimos 3 biénios de avaliação, ou, sendo o caso, a indicação da não avaliação em um ou mais períodos bem como o motivo da não avaliação.
- c. Declaração de conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente autenticada e atualizada, da qual constem as atividades que se encontra a exercer inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, em conformidade com o mapa de pessoal aprovado.

11 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11.1 - 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.

12 - Exclusão e notificação de candidatos – De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos do CPA.

12.1 – No âmbito do exercício do direito de audiência dos interessados, os candidatos utilizam o formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da DRAPLVT em <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>.

13 - Composição e identificação do Júri:

Presidente: Eufémia Maria Ramalho Condeixa Capucho, Chefe da Divisão de Fitossanidade e da Certificação;

1º Vogal Efetivo: Marco Santos Nunes, Chefe da Divisão de Agricultura, Alimentação e Desenvolvimento Rural, que substituirá a Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2ª Vogal Efetiva: Ana Paula Almeida de Pina, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos;

1º Vogal Suplente: Jaime Miguel Rasquilho Farinha Pereira, Técnico Superior da Divisão de Fitossanidade e da Certificação;

2º Vogal Suplente: Teresa Maria da Silva Martins, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos.

14 - Métodos de Seleção: Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, serão adotados os seguintes métodos de seleção

14.1 – **Métodos de seleção obrigatórios:** Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

- a. **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.

A prova é escrita, de natureza teórica, de realização individual, em sala e com consulta apenas da legislação, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos. A mesma é 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 e legislação:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – 2 perguntas;
- Decreto-Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril, Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas – Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro, Estrutura nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas – Despacho n.º 6019/2020, de 3 de junho - Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAPLVT – 1 pergunta;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua redação atual – Código do Procedimento Administrativo – 1 pergunta;

Regime fitossanitário: 11 perguntas

- REGULAMENTO (UE) 2017/625 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 15 de março de 2017 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, que altera os Regulamentos (CE) n.º 999/2001, (CE) n.º 396/2005, (CE) n.º 1069/2009, (CE) n.º 1107/2009, (UE) n.º 1151/2012, (UE) n.º 652/2014, (UE) 2016/429 e (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho, os Regulamentos (CE) n.º 1/2005 e (CE) n.º 1099/2009 do Conselho, e as Diretivas 98/58/CE, 1999/74/CE, 2007/43/CE, 2008/119//CE e 2008/120/CE do Conselho, e que revoga os Regulamentos (CE) n.º 854/2004 e (CE) n.º 882/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, as Diretivas 89/608/CEE,



89/662/CEE, 90/425/CEE, 91/496//CEE, 96/23/CE, 96/93/CE e 97/78/CE do Conselho e a Decisão 92/438/CEE do Conselho (Regulamento sobre os controlos oficiais)

- Decreto-Lei n.º 82/2017, de 18 de julho – regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação e de plantação de espécies hortícolas com exceção de sementes, e de materiais de propagação de fruteiras e de fruteiras destinadas à produção de frutos.
- Decreto-Lei n.º 67/2020 de 15 de setembro - 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.
- Decreto-Lei n.º 78/2020 de 29 de setembro - Transpõe diversas diretivas e garante o cumprimento de obrigações decorrentes de regulamentos europeus no domínio da fitossanidade.
- REGULAMENTO (UE) 2016/2031 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 26 de outubro de 2016 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 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
- REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2019/66 DA COMISSÃO de 16 de janeiro de 2019 que estabelece regras relativas a disposições práticas uniformes para a realização de controlos oficiais dos vegetais, produtos vegetais e outros objetos, a fim de verificar o cumprimento das regras da União em matéria de medidas de proteção contra as pragas dos vegetais aplicáveis a essas mercadorias
- REGULAMENTO DELEGADO (UE) 2019/1702 DA COMISSÃO de 1 de agosto de 2019 que complementa o Regulamento (UE) 2016/2031 do Parlamento Europeu e do Conselho mediante o estabelecimento da lista de pragas prioritárias
- REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2020/1825 DA COMISSÃO de 2 de dezembro de 2020 que altera os artigos 7.º e 8.º do Regulamento de Execução (UE) 2019/2072 no que diz respeito a medidas temporárias respeitantes à introdução ou circulação no território da União de determinados vegetais, produtos vegetais ou outros objetos

Toda a legislação acima referida encontra-se disponível, nas suas versões atualizadas e consolidadas, na página eletrónica da DRAPLVT em: <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>

Durante a prova de conhecimentos, os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, 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*).

Os candidatos que se apresentem à prova de conhecimentos devem ser portadores de documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. Devem ainda utilizar obrigatoriamente máscara de proteção individual.

- b. **A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.



14.2 - Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

- a. A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A EPS será avaliada através dos seguintes fatores:

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

A EPS terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e o resultado final é obtido através da média aritmética simples 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.

E 20 - 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.

B 16 - 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.

S 12- 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; satisfatória sociabilidade.

R 8 - 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.

I 4 - 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.

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.

E 20 - 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.

B 16 - Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação; demonstra ter equacionado algumas possibilidades de evolução.

S 12 - Empenho suficiente na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente às funções a exercer.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Sfe' and a large 'A'.

R 8 - Reduzido empenho e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional.

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

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

E 20 - Manifesta excelente capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.

B 16 - Manifesta boa capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado à sua capacidade de inovação.

S 12 - 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.

R 8 - 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.

I 4 - 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.

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.

E 20 - 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.

B 16 - 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 muita boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.

S 12 - 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.

R 8 - 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.

I 4 - 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.

15 - Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição competência ou atividades, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar serão Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), mantendo-se a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar.

Os métodos de seleção obrigatórios podem ser afastados por escrito pelos candidatos nos devidos termos legais, aquando da formalização da candidatura, circunstância em que ficarão sujeitos aos métodos aplicáveis aos restantes candidatos, ou seja, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

15.1 - **Métodos de seleção obrigatórios:** Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);



- a. A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular tem a sua classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB+FP+EP+AD)/4 \quad \text{Em que:}$$

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.

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.

A **Habilitação Académica (HAB)**: 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 - licenciatura na área das Ciências Agrárias, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), 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.
- Mestrado: 18 valores; Mestrados na área das Ciências Agrárias, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), 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.
- Doutoramento: 20 valores Doutoramentos na área das Ciências Agrárias, no âmbito da área de educação e formação 621 (produção agrícola e animal), 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.

Na **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 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.

Na **Experiência Profissional (EP)** 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.



Handwritten signature and initials

(O tempo de experiência profissional, correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a preencher, só será contabilizado caso se encontre devidamente comprovado):

- 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

Na **Avaliação de Desempenho (AP)** 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. 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.

16 - A valoração dos métodos de avaliação será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,45 * PC + 0,25 * AP + 0,30 * EPS \quad \text{ou} \quad 0,45 * AC + 0,25 * EAC + 0,30 * EPS$$

CF = Classificação Final

PC = Prova de conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

17 - Cada um dos métodos de seleção tem caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção.

18 — Os candidatos são convocados para os métodos de seleção por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação nos termos do n.º 1 do artigo 10.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.

19 — Em situação de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 27.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.

20 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo da DRAPLVT" e disponibilizada na respetiva página eletrónica <http://www.draplvt.mamaot.pt/DRAPLVT/RecursosHumanos/Recrutamento/Pages/Recrutamento.aspx>.

21 – Notificação da lista unitária de ordenação final – A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do n.º 1 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.



22 – O endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos é o constante do formulário de candidatura.

23 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para os devidos efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura obrigatório, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 3.º do citado diploma, no presente procedimento concursal em que o número de lugares a preencher é igual a três postos de trabalho é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

24 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto empregador público, 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 (Despacho conjunto n.º 373/2000, publicado no Diário da República, II série, n.º 77, de 31 de março de 2000).