

**Procedimento concursal comum, para trabalhadores/as com ou sem vínculo de emprego público, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., para a Unidade de Agricultura e Pescas – Divisão de Apoio à Produção - Herdade da Abóbada, em Vila Nova de S. Bento – Serpa**

#### **ATA N.º 1**

Aos 8 dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 14 horas e 30 minutos, reuniu-se o Júri designado por despacho do Senhor Presidente do Conselho Diretivo da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional Alentejo, I. P., Dr. António Ceia da Silva, datado de 27/12/2024, para assegurar a tramitação do procedimento concursal comum, ao qual podem concorrer trabalhadores/as com e sem vínculo de emprego público, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., para exercer funções na Unidade de Agricultura e Pescas – Herdade da Abóbada, em Vila Nova de S. Bento, em Serpa.

O Júri é composto, na presente data, pelos seguintes membros:

Presidente: Eng. Francisco José Gouveia Alves Pimenta, Diretor de Serviços da Unidade de Agricultura e Pescas;

1.ª Vogal efetiva: Eng.ª Maria Eduarda Pauzinho Pontes da Silva Morais, Chefe de Divisão de Apoio à Produção, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª Vogal efetiva: Dra. Paula Alexandra da Silva Gomes dos Santos Romão, Técnica Superior;

O Presidente do Júri declarou aberta a sessão e propôs a seguinte ordem de trabalhos:

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

**II. Forma de exclusão, notificação, ordenação final e critérios de ordenação preferencial dos/as candidatos/as.**

---

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

No âmbito do ponto I da ordem de trabalhos, o Júri começou por definir os métodos de seleção a adotar e, de seguida, estabelecer os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e sistema de valoração final, deliberando o seguinte:

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, conjugados com os artigos 17.º a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

**1. Métodos de seleção obrigatórios “Avaliação Curricular” e “Entrevista de Avaliação de Competências”, aplicáveis nas seguintes situações:**

- 1.1. Candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa e que não afastem, expressamente, o método de avaliação curricular no formulário de candidatura;
- 1.2. Candidatos/as em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa e que não afastem, expressamente, o método de avaliação curricular no formulário de candidatura.

**2. Métodos de seleção obrigatórios “Prova de Conhecimentos” e “Avaliação Psicológica”, complementados com o método de seleção facultativo “Entrevista de Avaliação de Competências”, aplicáveis nas seguintes situações:**

- 2.1. Candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;
- 2.2. Candidatos/as em situação de valorização profissional, que não tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;
- 2.3. Candidatos/as que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura;
- 2.4. Candidatos/as em situação de valorização profissional, que tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura.

**3. Aplicação dos Métodos de seleção**

**3.1. Prova de Conhecimentos (PC)**

- 3.1.1. A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais dos/as candidatos/as e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
- 3.1.2. A PC é escrita, de natureza teórica e de realização individual, com consulta de documentação, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração máxima de 90 minutos.
- 3.1.3. Durante a realização da PC, não é autorizado o recurso a quaisquer sistemas ou equipamentos de comunicação móvel, como computadores portáteis, *tablets* e aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis e *smartwatches*.

3.1.4. A PC será constituída por 10 questões de escolha múltipla, com a cotação de 1 valor cada, e 2 questões de desenvolvimento, com a cotação de 5 valores cada, perfazendo o total de 20 valores.

3.1.5. A PC versará sobre os seguintes temas:

i. Temas gerais - Administração Pública: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; Código do Procedimento Administrativo; Estatutos e estrutura orgânica da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P.

Legislação ou bibliografia para preparação dos temas gerais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual (Código do Trabalho); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação atual (Código do Procedimento Administrativo); Portaria n.º 406/2023, de 5 de dezembro (estatutos da CCDRA, I. P.); Deliberação n.º 155/2024, de 30 de janeiro (estrutura orgânica da CCDRA, I. P.)

ii. Temas específicos – Conservação e melhoramento genético animal; manejo produtivo e reprodutivo de efetivos pecuários, bem estar animal.

Legislação ou bibliografia para preparação dos temas específicos: Lei n.º 38/2013, de 18 de junho; Portaria n.º 42/2015, de 19 de fevereiro; Regulamento (EU) n.º 176/2010, da Comissão, de 2 de março; Decreto-Lei n.º 64/2000 de 22 de abril, Decreto-Lei n.º 155/2008, de 7 de agosto, Manual de Bem Estar Animal ([www.dgav.pt/animais/conteudo/animais-de-producao/](http://www.dgav.pt/animais/conteudo/animais-de-producao/))

### 3.2. Avaliação Psicológica (AP)

3.2.1. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e podendo comportar uma ou mais fases.

3.2.2. A AP será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

3.2.3. A AP será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por parte desta entidade.

### 3.3. Avaliação Curricular (AC)

3.3.1. A Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

3.3.2. A AC será valorada em escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + FP + 2EP+AD) / 5$$

Em que:

HAB=Habilitação Académica, FP=Formação Profissional, EP=Experiência Profissional e AD=Avaliação do Desempenho

- 3.3.3. **Habilitação Académica (HAB):** Será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, nas áreas de educação e formação **640** ciências veterinárias, conforme a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF).
- 3.3.4. A HAB será valorada do seguinte modo, até ao máximo de 20 valores:
- Licenciatura - 16 valores;
  - Mestrado - 18 valores;
  - Doutoramento - 20 valores.
- 3.3.5. No procedimento concursal, não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
- 3.3.6. **Formação Profissional (FP):** Serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovadas por certificados e frequentadas, nos últimos 10 anos.
- 3.3.7. A FP é valorada até ao limite de 20 valores e resultará do somatório das durações (em horas) de ações de formação frequentadas pelos/as candidatos/as, em matérias relevantes para o desempenho do posto de trabalho de acordo com a seguinte tabela:
- Formação profissional < 30 horas: 8 valores
  - Formação profissional  $\geq$  30 horas e < 60 horas: 10 valores
  - Formação profissional  $\geq$  60 horas e < 90 horas: 12 valores
  - Formação profissional  $\geq$  90 horas e < 120 horas: 15 valores
  - Formação profissional  $\geq$  120 horas e < 150 horas: 18 valores
  - Formação profissional  $\geq$  150 horas: 20 valores
- 3.3.8. Para efeitos de cálculo da pontuação, sempre que não seja expressamente referida a duração das ações em horas, será considerado que um dia de formação corresponde a 7 horas.
- 3.3.9. **Experiência Profissional (EP):** Será considerado o período de duração do desempenho de funções e atividades inerentes ao posto de trabalho, constante do perfil de recrutamento constante do aviso, devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.
- 3.3.10. A EP será valorada de acordo com a seguinte tabela:
- Sem evidência de desempenho de funções inerentes ao posto de trabalho: 8 valores;
  - Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho  $\leq$  2 ano: 12 valores
  - Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho > 2 ano e  $\leq$  5 anos: 14 valores
  - Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho > 5 anos e  $\leq$  8 anos: 16 valores
  - Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho > 8 anos e  $\leq$  12 anos: 18 valores
  - Desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho > 12 anos: 20 valores
- 3.3.11. **Avaliação do Desempenho (AD):** Será considerada a avaliação do desempenho relativa aos últimos dois ciclos de avaliação, devidamente comprovada ou certificada pela entidade empregadora pública.

3.3.12. A AD resulta da média aritmética simples das avaliações do desempenho, valoradas do seguinte modo:

Sem avaliação do desempenho, por motivo imputável ao/à candidato/a, ou Desempenho Inadequado: 8 valores

Desempenho Adequado: 12 valores

Desempenho Relevante: 16 valores

Desempenho Excelente: 20 valores

3.3.13. Serão atribuídos 12 valores por ciclo de avaliação em que o/a candidato/a, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho.

3.3.14. O Júri aprovou ainda o modelo de Ficha de Classificação da Avaliação Curricular, que se encontra anexo à presente ata, da qual constitui parte integrante (Anexo I).

#### **3.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

3.4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informação e avaliar os comportamentos profissionais diretamente relacionados com o perfil, previamente definido, relativamente às competências consideradas essenciais para o exercício da função, que consta em anexo à presente ata e é da mesma parte integrante (Anexo II).

3.4.2. A EAC será aplicada, como método de seleção obrigatório nas seguintes situações:

a) Candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa e não afastem, expressamente, a entrevista de avaliação de competências no formulário de candidatura;

b) Candidatos/as em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e não afastem, expressamente, a entrevista de avaliação de competências no formulário de candidatura.

3.4.3. A EAC será aplicada, como método de seleção facultativo nas seguintes situações:

a) Candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Candidatos/as em situação de requalificação/valorização profissional que não tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

c) Candidatos/as que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura;

d) Candidatos/as em situação de requalificação/valorização profissional, que tenham, imediatamente antes, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, mas afastem, expressamente, a a avaliação curricular no formulário de candidatura.

3.4.4. A EAC terá por base um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões que visam aferir a presença ou ausência das competências diretamente relacionadas com o perfil

de competências previamente definido, a partir das descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos/as candidatos/as.

3.4.5. Para avaliação da EAC o júri identificou as seguintes competências em conformidade com os níveis de exigência comportamentos previstos no Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro:

C1= Orientação para o serviço público

C2= Orientação para os resultados

C3= Análise crítica e resolução de problemas

C4= Organização, Planeamento e Gestão de Projetos

3.4.6. Cada uma das competências será avaliada de acordo com os seguintes níveis de exigência de comportamentos:

Nível	Descrição do nível classificativo	Valoração
5	Evidência o nível 5 da exigência de comportamento	20 valores
4	Evidência o nível 4 da exigência de comportamento	16 valores
3	Evidência o nível 3 da exigência de comportamento	12 valores
2	Evidência o nível 2 da exigência de comportamento	10 valores
1	Evidência o nível 1 da exigência de comportamento	8 valores

3.4.7. A classificação final da EAC resulta da média aritmética simples das classificações atribuídas nos parâmetros de avaliação, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1+C2+C3+C4) / 4$$

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

C1 = Competência 1

C2 = Competência 2

C3 = Competência 3

C4 = Competência 4.

#### 4. Sistema de Valoração Final

4.1. o Júri deliberou que a classificação final do/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, e resultará da aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados:

$$CF = (0,70*PC) + (0,30* EAC) \text{ ou } CF = (0,70*AC) + (0,30* EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AC = Avaliação Curricular

4.2. O Júri aprovou, ainda, o modelo da *Ficha de Classificação Final*, que se junta à presente ata e da qual constitui parte integrante (Anexo III).

## II. Forma de exclusão, notificação, publicitação de resultados, ordenação final e critérios de ordenação preferencial dos /as candidatos/as

No que tange ao ponto II da ordem de trabalhos, o Júri deliberou o seguinte:

1. Os/As candidatos/as excluídos/as são notificados/as para a realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
2. A apresentação de pronúncia por parte dos/das candidatos/as em sede de audiência prévia é realizada obrigatoriamente através do formulário tipo (*Formulário de Audiência de Interessados*), disponível no sítio de internet da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., em <https://www.ccdr-a.gov.pt/recrutamentos/>, o qual deverá ser enviado, devidamente assinado em suporte digital, para o seguinte endereço de correio eletrónico: [recrutamentos@ccdr-a.gov.pt](mailto:recrutamentos@ccdr-a.gov.pt).
3. A convocatória dos/as candidatos/as para a realização dos métodos de seleção é efetuada por *e-mail*, com antecedência de cinco dias úteis, contendo a indicação do local ou da ferramenta, em caso de realização através de meios de comunicação à distância, bem como da data e horário em que os mesmos devam ter lugar.
4. Os métodos de seleção são eliminatórios, sendo excluídos do procedimento concursal os/as candidatos/as que obtenham:
  - a) Valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhes sendo aplicados os métodos ou fases seguintes;
  - b) Avaliação de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica.
5. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer método de seleção ou sua fase para que tenham sido convocados/as, sem apresentação de justificação atendível devidamente fundamentada, nos termos previstos na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, equivale à desistência do procedimento concursal, não lhes sendo aplicados os métodos de seleção ou fases seguinte.
6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público da sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., e disponibilizada no respetivo sítio de internet, em <https://www.ccdr-a.gov.pt/recrutamentos/>.
7. A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da classificação final, obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
8. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as é unitária, ainda que, no procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.
9. Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 200/2021, os/as estagiários/as que tenham obtido aproveitamento no programa e se candidatem ao presente procedimento concursal têm a sua classificação majorada em dois valores na lista de ordenação final dos candidatos, desde que este

tenha sido publicitado no período de dois anos após o termo do estágio, não podendo a atribuição desta majoração resultar em classificação superior a 20. Estes candidatos têm igualmente preferência em caso de igualdade de classificação, sem prejuízo da aplicação de outras preferências que a lei já preveja.

10. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

11. Os/As candidatos/as excluídos/as e aprovados/as são notificados/as da proposta de lista unitária de ordenação final e respetiva fundamentação, para audiência prévia de interessados.

12. A apresentação de pronúncia em sede de audiência prévia deverá ser realizada obrigatoriamente através do formulário formulário tipo (*Formulário de Audiência de Interessados*), disponível no sítio de internet da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., em <https://www.ccdr-a.gov.pt/recrutamentos/>, o qual deverá ser enviado, devidamente assinado em suporte digital, para o seguinte endereço de correio eletrónico: [recrutamentos@ccdr-a.gov.pt](mailto:recrutamentos@ccdr-a.gov.pt).

13. Os/As candidatos/as, incluindo os/as que tenham sido excluídos/as no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

14. A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as, homologada, é publicitada em local visível e público da sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., e disponibilizada no respetivo sítio de internet, em <https://www.ccdr-a.gov.pt/recrutamentos/>, sendo ainda publicado aviso, por extrato, na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

O JÚRI,

O Presidente,

1.º Vogal Efetivo,

2.º Vogal Efetivo,

---

---

---

## ANEXO I

### FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., afeto à UAP - Divisão de Apoio à Produção - Herdade da Abóbada, tornado público através do Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/\_\_\_\_\_, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º \_\_, de \_\_ de \_\_\_, e da oferta n.º OE \_\_\_\_/\_\_\_\_\_, na Bolsa de Emprego Público.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

Os campos com fundo azul claro deverão ser preenchidos de acordo com as instruções existentes em cada secção.

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HAB)	Escala / Critérios	
	16 Licenciatura nas áreas pretendidas	<input type="text"/>
	18 Mestrado nas áreas pretendidas	<input type="text"/>
	20 Doutoramento nas áreas pretendidas	<input type="text"/>
	<b>Resultado:</b>	<input type="text"/> valores

*Nota: Selecionar apenas uma opção. Resultado não pode ser superior a 20.*

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	Escala / Critérios	
	<b>Duração total das ações de formação</b>	
	8 Formação profissional < 30 horas	<input type="text"/>
	10 Formação profissional ≥ 30 horas e < 60 horas	<input type="text"/>
	12 Formação profissional ≥ 60 horas e < 90 horas	<input type="text"/>
	15 Formação profissional ≥ 90 horas e < 120 horas	<input type="text"/>
	18 Formação profissional ≥ 120 horas e < 150 horas	<input type="text"/>
	20 Formação profissional ≥ 150 horas	<input type="text"/>
	<b>Resultado:</b>	<input type="text"/> valores

*Nota: preencher apenas uma opção. Resultado não pode ser superior a 20 valores.*

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	Escala / Critérios	
	<b>Tempo de exercício das funções</b>	
	8 Sem desempenho das funções	<input type="text"/>
	12 ≤ 2 ano	<input type="text"/>
	14 > 2 Anos e ≤ 5 Anos	<input type="text"/>

- 16 > 5 Anos e ≤ 8 Anos  
18 > 8 Anos e ≤ 12 Anos  
20 > 12 Anos


Resultado:   valores

Nota: preencher apenas uma opção.

Resultado não pode ser superior a 20

### AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)

### Escala / Critérios

- 8 Sem avaliação por motivo imputável ao candidato ou Desempenho inadequado  
12 Sem avaliação por motivo não imputável ao candidato  
12 Desempenho adequado  
16 Desempenho relevante  
20 Desempenho excelente

Ciclo de avaliação  
1

Ciclo de avaliação  
2

Resultado: <span style="float: right;">valores</span>	

Resultado:   valores

Nota: selecionar apenas uma opção por ciclo de avaliação.

Resultado não pode ser superior a 20.

$$\text{Avaliação Curricular (AC)} = (\text{HAB} + \text{FP} + 2\text{EP} + \text{AD}) / 5$$

Classificação Final da Avaliação Curricular = 0,00 Valores

Observações:

\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

O Júri

## ANEXO II

### PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum, para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., afeto à UAP - Divisão de Apoio à Produção-Herdade da Abóbada, tornado público através do Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/\_\_\_\_\_, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º \_\_ de \_\_ de \_\_\_, e da oferta n.º OE \_\_\_\_/\_\_\_\_\_, na Bolsa de Emprego Público.

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

Assim, atentas as exigências e o conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso, foram selecionadas as competências abaixo identificadas, previstas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro:

**C1= Orientação para o serviço público**

**C2= Orientação para os resultados**

**C3= Análise crítica e resolução de problemas**

**C4= Organização, Planeamento e Gestão de Projetos**

COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS	Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.
ORGANIZAÇÃO, PLANEAMENTO E GESTÃO DE PROJETOS	Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

### ANEXO III

#### FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento concursal comum para preenchimento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., afeto à UAP-Divisão de Apoio à Produção-Herdade da Abóbada, tornado público através do Aviso (extrato) n.º \_\_\_\_/\_\_\_\_, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º \_\_ de \_\_ de \_\_, e da oferta n.º OE \_\_\_\_/\_\_\_\_, na Bolsa de Emprego Público.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

#### CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)

$CF = (0,70 * PC) + (0,30 * EAC)$   
  $CF = (0,70 * AC) + (0,30 * EAC)$

OU = 0,00 valores

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos (com a classificação de \_\_, \_\_ valores)

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (com a classificação de \_\_, \_\_ valores)

AC = Avaliação Curricular (com a classificação de \_\_, \_\_ valores)

\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_

#### O JÚRI

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_