

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 Unidade de Desenvolvimento Rural e Licenciamentos, Divisão de Licenciamentos e Pareceres, em Évora

ATA N.º 1

1. Aos 7 dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 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 Desenvolvimento Rural e Licenciamentos, com afetação à Divisão de Licenciamentos e Pareceres.

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

Presidente: Eng. Paulo António Paulino Barbosa, Diretor de serviços da Unidade de Desenvolvimento Rural e Licenciamentos;

1.ª Vogal efetiva: Eng. António Pedro Duarte Marques, Chefe de Divisão de Licenciamentos e Pareceres, 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 – Orgânica da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, IP.; regulamento do Novo Regime do Exercício da Atividade Pecuária (NREAP); Licenciamento do Sistema de Indústria Responsável (SIR); licenciamentos ambientais, Plano de Gestão de Efluentes Pecuários (PGEP) e valorizadores de efluentes pecuários.

Legislação ou bibliografia para preparação dos temas específicos: - CCDR Alentejo, I.P - Decreto-Lei n.º 36/2023 de 26 de maio; Decreto-Lei n.º 114/2023, de 4 de dezembro e Portaria n.º 406/2023 de 5 de dezembro.

- NREAP -Decreto-Lei n.º 81/2013 de 14 de junho; Portaria n.º 637/2009 de 9 de junho; portaria n.º 42/2015 de 19 de fevereiro; Portaria n.º 634/2009 de 9 de junho; Decreto-Lei n.º 135/2003 de 29 de junho; Portaria n.º 138/2013 de 24 de maio e Notas interpretativas da DGADR no site <https://www.dgadr.gov.pt/reap/normas-interpretativas-e-informativas-manuais-e-videos-tecnicos>

- SIR -Decreto-Lei n.º 69/2003 de 10 de abril; Decreto-Lei n.º 73/2015 de 11 de maio; Guia Indústria Responsável- IAPMEI, de 26/12/2016 e Portaria n.º 280/2015 de 15 de setembro.

-PGEP/ Valorizadores - Portaria n.º 631/2009 de 9 de junho e Portaria n.º 79/2022 de 3 de fevereiro.

- Licenciamento ambientais - Decreto-Lei n.º 11/2023 de 10 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 127/2013 de 30 de agosto e Decreto-Lei n.º 151-B/2013 de 31 de outubro.

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 541 Industrias alimentares ou 621 Produção agrícola e Animal, 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.
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.

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 Divisão de Licenciamento e Pareceres, 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"/>
	Resultado:	<input type="text"/> valores

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

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	Escala / Critérios	
	Duração total das ações de formação	
	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"/>
	Resultado:	<input type="text"/> valores

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

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	Escala / Critérios	
	Tempo de exercício das funções	
	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	<input type="text"/>
	18 > 8 Anos e ≤ 12 Anos	<input type="text"/>
	20 > 12 Anos	<input type="text"/>
	Resultado:	<input type="text"/> valores

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

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO (AD)	Escala / Critérios	Ciclo de avaliação	Ciclo de avaliação
		1	2
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		
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 Divisão de Licenciamento e Pareceres, 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 Divisão de Licenciamento e Pareceres, 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
