



PL 7
SA

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, 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 Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Licenciamento e Controlo de Projetos

Aos quinze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas horas, reuniu-se, na sede da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, Avenida Engenheiro Arantes e Oliveira, Quinta da Malagueira, em Évora, o Júri designado por despacho do Exmo. Senhor Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, de 23/02/2023, para assegurar a tramitação do procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, destinado ao 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, com funções na área do NREAP e do PGEP, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Licenciamento e Controlo de Projetos, com a seguinte constituição:

Presidente: Eng.ª Maria Teresa Possidónio Santos, Diretora de Serviços de Controlo;

1.º Vogal efetivo: Eng.º António Pedro Duarte Marques, Chefe de Divisão de Licenciamento e Controlo de Projetos, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Dr. Élio Emanuel de Jesus Santos, Técnico Superior.

A Presidente do Júri declarou aberta a sessão e propôs a seguinte ordem de trabalhos, unanimemente aceite pelos membros do Júri:

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;

III. Elaboração do texto integral de publicitação do procedimento.

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

1.1 Prova de Conhecimentos (PC)



J
Peny
Suf

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, e será aplicada:

- a) Aos/Às candidatos/as que não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;
- b) Aos/Às 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;
- c) Aos/Às 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;
- d) Aos/Às 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.

A PC é escrita, de natureza teórica e de realização individual, sem consulta de documentação, efetuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração máxima de 90 minutos. Durante a 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*.

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.

A PC versará sobre os seguintes temas:

Temas gerais - Administração Pública: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Código do Trabalho; Código do Procedimento Administrativo; Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Legislação ou bibliografia para preparação dos temas gerais: Constituição da República Portuguesa; 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); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual (Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública).

Temas específicos - Orgânica da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, estrutura nuclear e flexível; enquadramento legislativo/regulamentar do novo regime do exercício da atividade pecuária (NREAP) e da gestão, por valorização ou eliminação, de efluentes pecuários nas respetivas explorações ou em unidades autónomas (PGEP).

Legislação ou bibliografia para preparação dos temas específicos: Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril (Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro (Estruturas nuclear e flexível das Direções Regionais de Agricultura e Pescas); Despacho n.º 14943/2012, Diário da República, 2.ª série, n.º 225, de 30 de novembro (Estrutura orgânica flexível da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo); Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho (Aprova o novo regime de exercício da atividade pecuária e altera os Decretos-Leis n.º 202/2004, de 18 de agosto, e n.º 142/2006, de 27 de julho).

1.2. Avaliação Curricular (AC)



P. L. Y
S. A.

A Avaliação Curricular (AC) visa aferir avaliar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, com base na análise do respetivo currículo profissional, e será aplicada:

- a) Aos/Às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa e não afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura;
- b) Aos/Às candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e não afastem, expressamente, a avaliação curricular no formulário de candidatura.

A AC é 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:

$$AC = (2HAB + FP + 2EP + AD) / 6$$

Em que:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, na(s) área(s) pretendidas, valorada do seguinte modo:

Habilitação Académica (HAB)	Valoração
Licenciatura	16
Mestrado	18
Doutoramento	20

No procedimento concursal, não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

FP = Formação Profissional: considerando 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 desde 1 de janeiro de 2017.

A FP é valorada do seguinte modo, até ao limite de 20 valores:

Sem formação profissional - 0 valores

Formação profissional < 10 horas - 4 valores

Formação profissional \geq 10 horas e < 25 horas - 6 valores

Formação profissional \geq 25 horas e < 50 horas - 8 valores

Formação profissional \geq 50 horas e < 75 horas - 10 valores

Formação profissional \geq 75 horas e < 100 horas - 12 valores

Formação profissional \geq 100 horas e < 150 horas - 14 valores

Formação profissional \geq 150 horas e < 200 horas - 16 valores

Formação profissional \geq 200 horas e < 250 horas - 18 valores

Formação profissional \geq 250 horas - 20 valores.

Para efeitos de pontuação, um dia de formação corresponde a 7 horas, salvo indicação distinta constante no certificado.



Pely
S.A.

EP = Experiência Profissional: considerando o tempo de execução das funções e atividades inerentes ao posto de trabalho, devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

A EP é valorada do seguinte modo:

Sem desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho - 0 valores

Até um ano de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 10 valores

Mais de um e até três anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 12 valores

Mais de três e até seis anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 14 valores

Mais de seis e até nove anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 16 valores

Mais de nove e até doze anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 18 valores

Mais de doze anos de desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho – 20 valores

AD = Avaliação do Desempenho: considerando-se a avaliação do desempenho relativa aos últimos dois ciclos de avaliação.

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 – 0 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

O Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 10 valores por ciclo de avaliação em que o/a candidato/a, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho.

Para auxiliar a avaliação da AC, o Júri procedeu à elaboração da *Ficha de Classificação da Avaliação Curricular*, cujo modelo se encontra anexo à presente ata, da qual constitui parte integrante (Anexo I).

2. Método de seleção facultativo

Nos termos conjugados dos artigos 17.º, n.º 1, alínea d), e 18.º, n.º 2, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e atento o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, bem como o perfil de competências previamente definido, que consta em anexo à presente ata e é da mesma parte integrante (Anexo II), será adotado o seguinte método de seleção facultativo: **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

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.

Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões, diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos profissionais em análise.

O nível classificativo de cada competência resulta do somatório da ponderação atribuída aos comportamentos profissionais evidenciados.



PeLx #
Suh

A classificação final da EAC é expressa em escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, sendo a classificação final obtida através da média aritmética simples das classificações atribuídas nos parâmetros de avaliação, conforme a 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.

3. Sistema de Valoração Final

No que concerne ao sistema de valoração final, 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

O Júri procedeu, ainda, à elaboração 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 audiência prévia dos/as candidatos/as excluídos/as é efetuada através do formulário próprio para o efeito, disponível no sítio eletrónico da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.
3. Os/As candidatos/as admitidos/as são convocados/as por *e-mail* para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local ou da ferramenta para 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 os/as candidatos/as que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num método de seleção.
5. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer método de seleção, para o qual tenham sido convocados/as, é motivo de exclusão do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguinte(s).
6. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público da sede da Direção Regional de Agricultura e



Pescas do Alentejo e publicitada no respetivo sítio de internet, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.

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. 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.

9. Será elaborada uma lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

10. A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as será publicitada em local visível e público da sede da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo e no respetivo sítio de internet, em <http://www.drapal.min-agricultura.pt/drapal/index.php/instrumentos-de-gestao#procedimentos-concursais>.

III. Elaboração do texto integral de publicitação do procedimento

No seguimento das deliberações tomadas no âmbito dos pontos anteriores da ordem de trabalhos, o Júri redigiu o texto integral de publicitação do procedimento concursal, a submeter à aprovação do Exmo. Senhor Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, para posterior publicitação na Bolsa de Emprego Público.

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,


António R. Duarte,
Elvo Emanuel de Jesus Silva



[Handwritten mark]

Relv

[Handwritten signature]

ANEXO I

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Licenciamento e Controlo de Projetos, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tornado público através do Aviso (extrato) n.º ____/2023, 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 na(s) área(s) pretendida(s)	<input type="text"/>
	18 Mestrado na(s) área(s) pretendida(s)	<input type="text"/>
	20 Doutoramento na(s) área(s) pretendida(s)	<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	
	0 Sem formação profissional	<input type="text"/>
	4 < 10 horas	<input type="text"/>
	6 ≥ 10 horas e < 25 horas	<input type="text"/>
	8 ≥ 25 horas e < 50 horas	<input type="text"/>
	10 ≥ 50 horas e < 75 horas	<input type="text"/>
	12 ≥ 75 horas e < 100 horas	<input type="text"/>
	14 ≥ 100 horas e < 150 horas	<input type="text"/>
	16 ≥ 150 horas e < 200 horas	<input type="text"/>
	18 ≥ 200 horas e < 250 horas	<input type="text"/>
	20 ≥ 250 horas	<input type="text"/>
	Resultado:	<input type="text"/> valores

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



Handwritten signature and initials in blue ink.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Escala / Critérios

Tempo de exercício das funções

- 0 Sem desempenho das funções
- 10 ≤ 1 ano
- 12 > 1 Ano e ≤ 3 Anos
- 14 > 3 Anos e ≤ 6 Anos
- 16 > 6 Anos e ≤ 9 Anos
- 18 > 9 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

- 0 Sem avaliação por motivo imputável ao candidato ou Desempenho inadequado
- 10 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: valores

Nota: seleccionar apenas uma opção por ciclo de avaliação.

Resultado não pode ser superior a 20.

Avaliação Curricular (AC) = (2HAB + FP + 2EP + AD) / 6

Classificação Final da Avaliação Curricular = 0,00 Valores

Observações:

__ de ____ de ____

O Júri



Per >

ANEXO II PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Licenciamento e Controlo de Projetos, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

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, tendo em consideração o conteúdo funcional e atividades-chave do posto de trabalho a concurso, foram selecionadas as competências abaixo identificadas, previstas no Anexo VI da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, para a carreira geral de técnico superior.

São identificados, também, os comportamentos profissionais associados, cuja manifestação permitirá identificar a presença ou ausência das competências.

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS		
COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO	COMPORTAMENTOS ASSOCIADOS
PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO	Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	<ul style="list-style-type: none">❖ Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.❖ Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.❖ Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.❖ Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA	Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	<ul style="list-style-type: none">❖ Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.❖ Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.❖ Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.❖ Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	<ul style="list-style-type: none">❖ Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.❖ Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.❖ Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.❖ Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES	Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	<ul style="list-style-type: none">❖ Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.❖ Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.❖ Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.❖ Aceita as críticas e contrariedades.
COMPETÊNCIAS MUITO IMPORTANTES		
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas	<ul style="list-style-type: none">❖ Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).❖ Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.❖ Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.❖ Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
INICIATIVA E AUTONOMIA	Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.	<ul style="list-style-type: none">❖ Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.❖ Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.❖ Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.❖ Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.
COMPETÊNCIAS IMPORTANTES		
ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do	<ul style="list-style-type: none">❖ Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.❖ Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.❖ Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço



2

	setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.	(internos e externos) e procura responder às suas solicitações. ❖ No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.
ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	❖ Reage de forma positiva às mudanças, adaptando-se a novos contextos profissionais e mantendo um desempenho eficiente. ❖ Encara a diversidade de tarefas como uma oportunidade de evolução e desenvolvimento profissional. ❖ Reconhece habitualmente os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria. ❖ Mantém-se atualizado através da pesquisa de informação e de ações de formação de reconhecido interesse para o serviço.



[Handwritten signatures and initials]
PCLY
[Signature]

ANEXO III

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Procedimento concursal comum, restrito a trabalhadores/as detentores/as de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, afeto à Divisão de Licenciamento e Controlo de Projetos, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tornado público através do Aviso (extrato) n.º ____/2023, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º __, de __ de ____, e da oferta n.º OE ____/____, na Bolsa do Emprego Público.

NOME DO/A CANDIDATO/A:

CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF)	
<input type="checkbox"/> CF = (0,70 * PC) + (0,30 * EAC)	
<input type="checkbox"/> CF = (0,70 * AC) + (0,30 * EAC)	
= <table border="1"><tr><td>0,00</td></tr></table> valores	0,00
0,00	

__ de _____ de ____

O JÚRI
