



Ata n.º 1

Referência 1 - Mirandela, Rua da República, nº133 (1 posto de trabalho)

Aviso de abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de três (3) postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções na Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte, 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

Aos 03 dias do mês de maio de dois mil e vinte um, o júri designado por despacho da Diretora Regional de Agricultura e Pescas do Norte, datado de vinte e nove dias do mês de abril do mesmo ano, iniciou os trabalhos relativos ao procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, alargado a candidatos sem relação jurídica de emprego público, com constituição de reserva de recrutamento.

Estiveram presentes nas deliberações que se seguem, os seguintes membros do júri:

Presidente - Maria Manuel Gonçalves Mesquita – Diretora de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Licenciamento;

1º Vogal efetivo - José Rocha Moreira Fernandes, Chefe de Divisão de Apoio ao Setor Agroalimentar, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal efetivo – Adília Josefina Ribeiro Domingues, Diretora de Serviços de Administração;

O Presidente do júri deu início à reunião, propondo a seguinte ordem de trabalhos, que foi aceite por unanimidade:

I. METODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, serão adotados os seguintes métodos de seleção:

- Métodos de seleção obrigatórios: provas de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);
- Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 36º, da LTFP, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar, ou encontrando-se em situação de requalificação tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção adotados, serão:

- Métodos de seleção obrigatórios: avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).

- Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

Nestes termos, o Júri deliberou o seguinte relativamente a cada um dos métodos:

a) PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)

A prova de conhecimentos 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.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA

MAR

DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS DO NORTE

A prova, com consulta, tem a duração de 60 minutos, e será 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:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Modelo Organizacional das Direções Regionais de Agricultura e Pescas
- Código do Procedimento Administrativo
- Inspeção Fitossanitária
- **Materiais De Propagação Vegetativa**

- Plano de ação para controlo de *Xylella fastidiosa* e seus vetores

A Legislação necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Lei n.º 35/2014, de 201 junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual - Código de Procedimento Administrativo
- Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril - Modelo Organizacional das DRAPs
- Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro - Estrutura Nuclear das Direções Regionais de Agricultura e Pescas
- Despacho n.º 1671/2014, publicado no Diário da República n.º 23, 2.ª série, em 3 de fevereiro, na redação dada pelo Despacho n.º 5319/2020 e Despacho 11685/2020, de 25 de novembro - Atribuições e Competências das Unidades Orgânicas Flexíveis da DRAP Norte.

**- Conhecimento do regime fitossanitário vigente em Portugal e na União Europeia
Inspeção Fitossanitária**

Decreto-Lei n.º 67/2020 de 15 de setembro (e Declaração de Retificação n.º 45/2020) 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.

<https://dre.pt/application/conteudo/142870334>

e

<https://dre.pt/application/conteudo/148214579>

REGULAMENTO (UE) 2017/625 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 15 de março de 2017 (versão consolidada), 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.

https://eurlex.europa.eu/search.html?DTA=2017&SUBDOM_INIT=CONSLEG&DB_T YPE_OF_ACT=regulation&DTS SUBDOM=CONSLEG&typeOfActStatus=REGULATION&DTS_DOM=EU_LAW&lang=pt&type=advanced&qid=1619039957595&DT N=0625

REGULAMENTO (UE) 2016/2031 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 26 de outubro de 2016 (versão consolidada), 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.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02016R2031-20191214&rid=1>

REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2019/2072 DA COMISSÃO de 28 de novembro de 2019 (versão consolidada), 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

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02019R2072-20210101&rid=1>

- **Conhecimento das exigências à produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação de fruteiras, hortícolas, ornamentais e videira.**

MATERIAIS DE PROPAGAÇÃO VEGETATIVA

Decreto-Lei n.º 82/2017 de 18 de julho alterado pelo Decreto-Lei n.º 78/2020 de 29 de setembro.

Regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação e de plantação de espécies hortícolas, com exceção das sementes, e de materiais de propagação e de plantação de fruteiras e de fruteiras destinadas à produção de frutos.

<https://dre.pt/application/conteudo/107703391>

e

<https://dre.pt/application/conteudo/144010960>

Decreto-Lei n.º 329/2007 de 08 de outubro

Regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação e de plantação de espécies hortícolas, com exceção das sementes, e de materiais de propagação de fruteiras e de fruteiras destinadas à produção de frutos.

<https://data.dre.pt/application/conteudo/641704>

Alterado por:

Decreto-Lei n.º 53/2010, de 27 de maio.

Decreto-Lei n.º 34 /2014, de 05 de março.

NOTA: Este diploma mantém-se transitoriamente em vigor para os géneros e espécies frutícolas enunciados nos n.os 1.1, 1.2, 1.3, 1.5, 1.9, 1.10, 1.26, 1.27, 1.28 e 2 do quadro I da parte A do seu anexo III, com exceção da obrigação de inscrição prévia no CNV, prevista no seu artigo 6.º, até à publicação de normas específicas para os materiais frutícolas em causa.

Decreto-Lei n.º 237/2000 de 26 setembro republicado no anexo VII do Decreto-Lei n.º 78/2020 de 29 de setembro

Aprova o regime relativo à produção e comercialização de materiais de propagação de plantas ornamentais.

<https://dre.pt/application/conteudo/144010960>

Decreto-Lei n.º 194/2006 de 27 setembro republicado no anexo VIII do Decreto-Lei n.º 78/2020 de 29 de setembro

Regula a produção, controlo, certificação e comercialização de materiais de propagação vegetativa de videira.

<https://dre.pt/application/conteudo/144010960>



- Plano de ação para controlo fitossanitário

Plano de ação para controlo de *Xylella fastidiosa* e seus vetores

<https://www.dgav.pt/plantas/conteudo/sanidade-vegetal/inspecao-fitossanitaria/informacao-fitossanitaria/xylella-fastidiosa/>

A realização da prova de conhecimentos é individual, sendo realizada preferencialmente em sala, utilizando-se suporte físico para registo das respostas por parte de cada candidato.

A prova de conhecimento tem um coeficiente de ponderação de 45% na Classificação Final (CF) (mínimo legal de 30%) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

b) AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A avaliação psicológica tem um coeficiente de ponderação de 25% na classificação final (CF), sendo valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de Apto e Não Apto e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

c) AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos que estejam a cumprir ou a exercer funções, competências e atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

É valorada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética, segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HAB+FP+EP+AD)/4$$

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.

HAB = Habilitação Académica: 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: 18 valores - Licenciaturas das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, nas áreas das Ciências Agronómicas ou Zootécnica ou Florestal ou Licenciatura que inclua no plano curricular disciplinas de sanidade vegetal e ou fisiologia vegetal e ou biotecnologia.

- Mestrado: 19 valores; → Mestrados das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, nas áreas das Ciências Agronómicas ou Zootécnica ou Florestal ou



Licenciatura que inclua no plano curricular disciplinas de sanidade vegetal e ou fisiologia vegetal e ou biotecnologia.

• Doutoramento: 20 valores – Doutoramentos das áreas de ensino e formação previstas na Portaria n.º 256/2005, de 16 de março, nas áreas das Ciências Agronómicas ou Zootécnica ou Florestal ou Licenciatura que inclua no plano curricular disciplinas de sanidade vegetal e ou fisiologia vegetal e ou biotecnologia.

FP = Formação Profissional. 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.

EP = Experiência Profissional. Neste fator 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:

- 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

AD = Avaliação de Desempenho. 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.

A avaliação curricular tem um coeficiente de ponderação de 45% na Classificação Final (CF) (mínimo legal de 30%) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

d) ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

A avaliação de competências tem um coeficiente de ponderação de 25% na Classificação Final (CF) (mínimo legal de 25%).

e) 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.



Para cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual com o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (E), Bom (B), Suficiente (S), Reduzido (R) e Insuficiente (I), aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS será avaliada através dos seguintes fatores:

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

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:

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

Qualidade da Experiência Profissional (QEP): avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.

Elevado 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.

Bom 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 muito boa capacidade de adaptação ao cargo a exercer.

Suficiente 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.

Reduzido 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.

Insuficiente 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.

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.

Elevado 20 - Elevada capacidade de comunicação oral e relacionamento interpessoal; 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.

Bom 16 - Boa capacidade de comunicação oral e relacionamento interpessoal; 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.

Suficiente 12 - Suficiente capacidade de comunicação oral e relacionamento interpessoal; 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.

Reduzido 8 - Reduzida capacidade de comunicação oral e relacionamento interpessoal; 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.

Insuficiente 4 - Insuficiente capacidade de comunicação oral e relacionamento interpessoal; 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.

Elevado 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.

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

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

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

Insuficiente 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.

Elevado 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.

Bom 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.

Suficiente 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.

Reduzido 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.

Insuficiente 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.

A Entrevista Profissional de Seleção tem um coeficiente de ponderação de 30% na Classificação Final (CF) (máximo legal de 30%) e será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, tendo caráter eliminatório para candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

II. SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, nos termos do disposto no n.º1 do artigo 26.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Assim sendo: $CF = (0,45 \times PC \text{ ou } AC) + (0,25 \times AP \text{ ou } EAC) + (0,30 \times EPS)$

Em que:

CF - Classificação final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

AC - Avaliação curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

EPS - Entrevista profissional de seleção

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.



Em situações de igualdade de valoração têm preferência na ordenação final os candidatos que se encontrem nas condições definidas no n.º1 do artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada nos termos do n.º 2 do artigo 27º 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.

Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos para apresentarem as alegações no âmbito da audiência de interessados, devem utilizar o formulário tipo disponível em:

<https://portal.drapnorte.gov.pt/institucional/recursos-humanos/procedimentos-concursais>

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no "local de estilo" da DRAP Norte e disponibilizada na respetiva página eletrónica: <https://portal.drapnorte.gov.pt/institucional/recursos-humanos/procedimentos-concursais>

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

Nos termos do disposto no n.º 7 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04 e no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, é garantida a reserva de um lugar à totalidade das referências dos postos de trabalho a ocupar, para candidatos com deficiência, a qual se esgota com o seu preenchimento, por parte do candidato com deficiência que tiver obtido a melhor classificação final.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

Presidente

Maria Manuel Gonçalves Mesquita

1.º Vogal Efetivo

José Rocha Moreira Fernandes

2.º Vogal Efetivo

Adília Joséfina Ribeiro Domingues