

Procedimento concursal comum para preenchimento de (2) dois postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos

## ATA Nº 1

--- Aos 20 dias do mês de maio do ano de 2022, pelas 15h00m horas, nas instalações da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos (DGRM), sito na Av. Brasília, 1449-030 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois (2) postos de trabalho do mapa de pessoal da DGRM para o exercício de funções na carreira e categoria de técnico superior para a Divisão de Recursos Internos (DRI) da Direção de Serviços de Recursos Naturais (DSRN), cuja abertura foi autorizada por despacho de 12 de maio de 2022, da Exma. Subdiretora-Geral da DGRM, Dra. Susana Baptista. ....

--- Estiveram presentes os seguintes membros do júri: .....

--- Presidente - Maria Cristina Marques Rosa Magina, Diretora da Direção de Serviços de Recursos Naturais; .....

--- 1.º Vogal suplente - Ana Paula Moreira Falardo Neuparth, Técnica Superior da Divisão de Recursos Internos; .....

--- 2.º vogal efetivo - Pedro de Almeida Marques, Técnico Superior da Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos. ....

--- No âmbito das competências que lhe são atribuídas no artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2021, de 30 de abril, o júri estabeleceu a seguinte ordem de trabalhos: .....

- I.--- Análise dos critérios gerais superiormente definidos e consequente fixação das fases que comportam os métodos de seleção; .....
- II.--- Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção; .....
- III.--- Análise e elaboração dos modelos de fichas de avaliação dos métodos de seleção. ....

### PONTO I - ANÁLISE DOS CRITÉRIOS GERAIS

--- 1.1. Quanto ao ponto número um, por despacho da Exma. Senhora Subdiretora-Geral da DGRM, foi determinado que para o posto de trabalho a preencher, a habilitação exigida é a Licenciatura,

preferencialmente na área da Biologia, não sendo admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, sendo o conteúdo funcional definido nos seguintes termos: -----

Funções consultivas, de estudo, planeamento e avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito da política de pesca, através da implementação de medidas de gestão nacionais, acompanhamento do desenvolvimento da Política Comum de Pesca e licenciamento da atividade de pesca, incluindo: -----

- a) Acompanhar a atividade da pesca e propor medidas de gestão nacionais a implementar através de legislação específica, definindo os modelos de gestão em articulação com as entidades envolvidas na investigação e o setor produtivo, de forma a potenciar a gestão sustentável dos recursos; -----
- b) Analisar e informar os pedidos de autorização e licença para o exercício da pesca por embarcações nacionais e não nacionais e gestão do acordo bilateral com Espanha; -----
- c) Emitir pareceres relativamente ao licenciamento da atividade da pesca comercial em águas nacionais e em pesqueiros externos e da pesca lúdica, bem como do exercício da apanha e da pesca apeada e alteração das modalidades de pesca; -----
- d) Acompanhar os dossiers europeus no âmbito da Política Comum de Pescas, incluindo a monitorização da utilização das quotas e participar nos grupos regionais, designadamente Grupo das Águas Ocidentais Sul; -----
- e) Analisar medidas de gestão ambiental, redução de capturas acessórias de espécies indesejáveis, melhoria da seletividade e outras que visem melhor gestão e conservação dos recursos explorados; -----
- f) Emitir pareceres estratégicos relativamente a projetos de financiamento nacionais e comunitários no âmbito da reestruturação e proteção da biodiversidade, assegurando que representam mais valia para o objetivo de gestão ambiental sustentável. -----

--- 1.2. Foi ainda determinado, atendendo à urgência do presente procedimento concursal, que será utilizado um único método de seleção obrigatório, designadamente a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), e como método facultativo, a entrevista profissional de seleção. -----



*cu*  
*Gu*  
*fan*

--- 1.3. Por razões de celeridade e por se tratar de um procedimento de caráter urgente, a aplicação do método complementar será efetuado de forma faseada, nos termos do artigo 7.º da supracitada portaria. ....

## PONTO II - DEFINIÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

--- 2.1. Passando ao ponto dois da ordem de trabalhos da reunião, o júri definiu as seguintes ponderações a aplicar aos métodos de seleção: .....

--- Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) – 70 %; .....

--- Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – 30 %. .....

### 2.2. Prova de Conhecimentos (PC):

--- 2.2.1. Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, bem como a sua capacidade analítica e o conhecimento adequado da língua portuguesa, necessários ao exercício de atividade que caracteriza o posto de trabalho. ....

--- 2.2.2. A PC será de natureza teórica, revestindo a forma escrita e efetuada em suporte de papel, de realização individual e com consulta da bibliografia não anotada. Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, não sendo permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado durante a realização da prova, que terá a duração de 90 minutos. ....

--- 2.2.3. Para efeitos de aplicação deste método de seleção (PC), o júri definiu a bibliografia de apoio, conforme consta em anexo à presente ata (Anexo I). ....

--- 2.2.4. A PC tem carácter eliminatório sendo adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. ....

### 2.3. Avaliação Curricular (AC):

--- 2.3.1. A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da

formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização do posto de trabalho, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, definidas nos seguintes termos:

--- **2.3.2. Habilitação Académica (HA)** - neste parâmetro é ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes. -----

--- Para o efeito, definiu o júri a seguinte escala: -----

Licenciatura -----	14 valores
Licenciatura na área da Biologia -----	16 valores
Mestrado / Mestrado na área da Biologia-----	+ 1 / + 1 valores
Doutoramento / Doutoramento na área da Biologia -----	+ 1 / + 1 valores

--- **2.3.3. Formação Profissional (FP)** - São ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, bem como pós-graduações, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação atuais e relevantes dos últimos 10 anos (2012 inclusive) para a área funcional do posto de trabalho a concurso. -----

--- Para o efeito, é estabelecida a seguinte escala: -----

Sem horas de formação -----	4 valores
Até 10 horas de formação -----	8 valores
De 11 horas até 30 horas de formação-----	12 valores
De 31 horas até 90 horas de formação -----	14 valores
De 91 horas até 180 horas de formação -----	16 valores
De 181 horas até 360 horas de formação-----	18 valores
Superior a 360 horas de formação-----	20 valores

--- No caso de formação relacionada com as funções do posto de trabalho, mas comprovada por certificado sem qualquer menção à sua duração, são unicamente consideradas 7 horas de formação. -----

--- Para efeitos de contabilização, é considerada a seguinte escala de conversão, quando necessário: -----



Procedimento concursal comum para preenchimento de (2) dois postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos

1 Dia .....	7 horas
1 Semana .....	35 horas
1 Mês .....	140 Horas

--- **2.3.4. Experiência Profissional (Exp)** - Será considerada como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atividades que correspondam a carreira/categoria de grau de complexidade 3, em funções coincidentes/similares às funções atribuídas aos postos de trabalho em causa. ....

--- É estabelecida a seguinte escala: .....

Experiência	Duração	Valoração
<b>Profissional (Exp)</b>	Até 2 meses de experiencia em funções coincidentes/similares	9 valores
	de 2 meses a 1 ano de experiência em funções coincidentes/similares	9 valores (+ 0,50 valores por cada mês completo de experiência para além dos 2 meses)
	Superior a 1 ano até 4 anos de experiência em funções coincidentes/similares	14 valores (+ 0,50 valores por cada 3 meses completos de experiência para além de 1 ano)
	Superior a 4 anos em funções coincidentes/similares	20 valores

--- A contagem do referido tempo de serviço será feita em meses completos. ....

--- **2.3.4. Avaliação de Desempenho (AD):** pondera-se a avaliação de desempenho obtida nos três últimos períodos de funções na administração pública. ....

--- A avaliação do desempenho é quantificada até às centésimas e efetuada nos seguintes termos:

--- A avaliação de desempenho obtida nos termos previstos das leis nº 10/2004, de 22 de março e n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é transformada na escala de 0 a 20 através da aplicação da seguinte regra de proporcionalidade: .....

--- Nota de cada período = classificação do período × 4-----

Sendo o resultado final deste parâmetro obtido através da aplicação da seguinte fórmula: -----

--- Somatório das notas de cada período na escala de 0 a 20 / 3 -----

--- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a um dos períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é considerado como classificação para esse período o valor obtido através da média das avaliações relativas aos outros dois períodos. -----

--- No caso de o candidato não ter avaliação de desempenho referente a dois ou todos os períodos em causa, por motivo não imputável ao próprio, é atribuído ao parâmetro Avaliação de Desempenho (AD) a nota final de 10 valores. -----

--- **2.3.5. Classificação da Avaliação Curricular (AC):** a ordenação dos candidatos pela aplicação da AC, será expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, pela expressão da avaliação que resultar da ponderação dos fatores de análise, conforme consta da fórmula seguinte. -----

$$A.C. = 30 \% (HA) + 10\% (FP) + 50\% (ExP) + 10\% (AD)$$

## 2.4. Entrevista profissional de seleção (EPS)

--- **2.4.1.** Quanto ao método complementar a EPS visa analisar e avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, nomeadamente os relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal, expressão e fluência verbais, motivação e interesse, capacidade de adaptação profissional e valorização e atualização profissionais. -----

--- **2.4.2.** Na EPS são considerados quatro parâmetros, nas aceções seguidamente definidas, sendo cada um deles ponderado numa escala de cinco níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

--- **2.4.3. Capacidade de Expressão e Fluência Verbais:** neste fator é ponderada a sequência lógica do raciocínio e a fluência e riqueza da expressão verbal: -----



Procedimento concursal comum para preenchimento de (2) dois postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos

<b>Elevado</b>	Excelente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário rico, da transmissão muito clara de um ponto de vista e de grande capacidade de articulação das ideias em exposição.	20 Valores
<b>Bom</b>	Boa qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de bom vocabulário, da transmissão clara de um ponto de vista e de boa capacidade de articulação das ideias em exposição.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Razoável qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário corrente, da transmissão aceitável de um ponto de vista e de capacidade mediana na articulação das ideias em exposição.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Fraca qualidade de expressão e de fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário pobre, da transmissão confusa de um ponto de vista e de reduzida capacidade de articulação das ideias em exposição.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Deficiente qualidade de expressão e fluência verbais, manifestadas através da utilização de vocabulário muito pobre, da transmissão muito confusa de um ponto de vista e de total incapacidade de articulação das ideias em exposição.	4 Valores

--- **2.4.4. Motivação e Interesse:** neste fator são ponderadas as motivações profissionais do candidato face às exigências do posto de trabalho a que se candidata:-----

<b>Elevado</b>	Demonstração inequívoca de interesses e gostos bem polarizados, bem como da capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse inequívoca de elevada intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses personalizados pelo posto de trabalho a concurso.	20 Valores
<b>Bom</b>	Demonstração de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Bom espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de boa intensidade vocacional, demonstrando razões lógicas pelo posto de trabalho a concurso.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Demonstração aceitável de alguns interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de alguns objetivos e meios adequados. Razoável espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de moderada intensidade vocacional, demonstrando razões comuns mas aceitáveis pelo posto de trabalho a concurso.	12 Valores

Procedimento concursal comum para preenchimento de (2) dois postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos

<b>Reduzido</b>	Demonstração reduzida de interesses e gostos polarizados, bem como de capacidade de escolha de objetivos e meios adequados. Deficiente espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Posse de insuficiente intensidade vocacional, demonstrando pouco interesse ou razões negativas pelo posto de trabalho a concurso.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Incapacidade manifesta para demonstrar interesses e gostos polarizados, bem como para escolha de objetivos e meios adequados. Inexistência total de espírito de iniciativa, disponibilidade e sentido de responsabilidade. Demonstração inequívoca de desmotivação e desinteresse pelo posto de trabalho a concurso.	4 Valores

--- **2.4.5. Sentido Crítico e Inovação:** avalia a capacidade argumentativa e de análise crítica do candidato, face à resolução de situações hipotéticas ou reais que lhe são apresentadas: -----

<b>Elevado</b>	Excelente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, que tenha apelado a uma muito boa capacidade de inovação na procura de soluções.	20 Valores
<b>Bom</b>	Boa capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, que tenha apelado a uma boa capacidade de inovação na procura de soluções.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Razoável capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, que tenha apelado a uma suficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Reduzida capacidade de análise crítica e argumentativa, perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando hesitação, falta de convicção e fraca capacidade de inovação na procura de soluções.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Insuficiente capacidade de análise crítica e argumentativa perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades funcionais, demonstrando grande hesitação e falta de convicção e manifesta incapacidade de inovação na procura de soluções.	4 Valores

--- **2.4.6. Qualidade da Experiência Profissional:** analisa o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato para o exercício de funções no lugar a prover:-----



Procedimento concursal comum para preenchimento de (2) dois postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos

<b>Elevado</b>	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	20 Valores
<b>Bom</b>	Revela variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	16 Valores
<b>Suficiente</b>	Revela alguma variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	12 Valores
<b>Reduzido</b>	Revela pouca variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adaptação ao posto trabalho.	8 Valores
<b>Insuficiente</b>	Revela inexistência de variedade, profundidade e riqueza de experiência, em atividades relevantes para o exercício das funções, permitindo prognosticar insuficiente capacidade de adaptação ao posto de trabalho.	4 Valores

--- 2.4.7. A classificação de cada parâmetro da Entrevista Profissional de Seleção resultará de votação nominal e por maioria dos membros do júri. A classificação final a atribuir a cada candidato para este método de seleção resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos quatro parâmetros a avaliar, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

--- 2.5. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo que os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer dos métodos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

--- 2.6. A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção aplicáveis, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, arredondada às centésimas, calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF = 70\% (AC \text{ ou } PC) + 30\% (EPS)$$

--- 2.7. Em caso de igualdade serão utilizados os critérios de ordenação preferencial definidos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2021, de 30 de abril. -----

Procedimento concursal comum para preenchimento de (2) dois postos de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para exercício de funções na Divisão de Recursos Internos

**~PONTO III - Análise e elaboração dos modelos de fichas de avaliação dos métodos de seleção**

--- 3.1. Relativamente ao ponto número três da ordem de trabalhos da reunião, o júri procedeu à análise e elaboração dos modelos de fichas de avaliação do método de seleção AC e do método de seleção facultativo EPS. -----

--- 3.2. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

--- Juntam-se os seguintes anexos, que fazem parte integrante da presente ata: -----

- Anexo I - Bibliografia para Prova de Conhecimentos. -----
- Anexo II - Ficha de avaliação do método - Avaliação Curricular. -----
- Anexo III - Ficha de avaliação do método - Entrevista de Profissional de Competências. ---

O Júri:

Presidente

1º Vogal

2º Vogal

M. Cristina M. P. Gomes      Paula V. Paeth      Paulo de Almeida Marques



**ANEXO I**  
**BIBLIOGRAFIA PARA PROVA DE CONHECIMENTOS**

A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte bibliografia/legislação devendo ser consideradas as respetivas alterações legislativas que sobre elas tenham recaído até à data da realização da prova:

Legislação genérica:

- a) Decreto-Lei n.º 49-A/2012, de 29 de fevereiro de 2012 (Aprova a orgânica da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos);
- b) Portaria n.º 394/2012, de 29/11 - Fixa a estrutura nuclear da Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos
- c) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) (artigos 101.º a 132.º);
- d) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo) (artigos 82.º a 85.º e artigos 102.º a 109.º);

Legislação específica:

Política Comum de pescas (PCP):

- a) [https://ec.europa.eu/oceans-and-fisheries/policy/common-fisheries-policy-cfp\\_en](https://ec.europa.eu/oceans-and-fisheries/policy/common-fisheries-policy-cfp_en)
- b) Regulamento (UE) 1380/2013, de 11 de dezembro, na atual redação

Pesca Profissional:

- a) Decreto-Lei n.º 73/2020, de 23 de setembro (Aprova o regime jurídico do exercício da atividade profissional da pesca comercial marítima e da autorização, registo e licenciamento dos navios ou embarcações utilizadas na referida atividade)
- b) Portaria n.º 1102-G/2000, de 22 de novembro, na atual redação, que aprova o Regulamento da Pesca por arte de Cerco, na atual redação
- c) Portaria n.º 1102-E/2000, de 22 de novembro, na atual redação, que aprova o Regulamento da Pesca por Arte de Arrasto, na atual redação
- d) Portaria n.º 1102-H/2000, de 22 de novembro, na atual redação, que aprova o Regulamento da Pesca por Arte de Emalhar, na atual redação
- e) Portaria n.º 1102-C/2000, de 22 de novembro, na atual redação, que aprova o Regulamento da Pesca à linha,
- f) Portaria n.º 1102-D/2000, de 22 de novembro na atual redação, que aprova o Regulamento da Pesca por Arte de Armadilha
- Portaria n.º 1102-F/2000, de 22 de novembro, na atual redação, que aprova o Regulamento da Pesca por Arte Envolvente-Arrastante (Xávega)
- g) Portaria n.º 1102-B/2000, de 22 de novembro, na atual redação, que aprova Regulamento da Apanha
- h) Regulamento (UE) 2019/1241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho (Aprova as medidas técnicas destinadas à conservação dos recursos haliêuticos e à proteção dos ecossistemas marinhos)
- i) Regulamento (UE) 2016/2336 (Regulamenta a pesca de espécies de profundidade)
- j) Portaria n.º 10/2021, de 8 de janeiro, estabelece o regime aplicável às autorizações de pesca de espécies de profundidade
- k) Regulamento (UE) 2019/472, de 19 de março de 2019 (Estabelece um plano plurianual para as unidades populacionais capturadas nas águas ocidentais e águas adjacentes)
- l) Portaria n.º 90/2013, de 28 de fevereiro, na atual redação, (Estabelece o modelo de gestão, incluindo a repartição das quotas, para a pesca de espadarte com palangre de superfície no Oceano Atlântico e no Mar Mediterrâneo)
- m) Portaria n.º 286-C/2014, na atual redação, (Estabelece o modelo de gestão da quota de sarda (*Scomber scombrus*))

- n) Portaria n.º 4/2019 de 3 de janeiro, (Estabelece medidas de gestão para a raia curva (Raja undulata))
- o) Portaria n.º 251/2010, de 4 de maio, na atual redação, (Estabelece restrições à pesca de sardinha (Sardina pilchardus) com a arte de cerco na costa continental portuguesa)

Pesca Lúdica:

- a) Portaria n.º 14/2014, de 23 de janeiro - Estabelece o regime do exercício da pesca lúdica e o valor das taxas de licenciamento.
- b) Decreto-Lei n.º 101/2013, de 25 de julho - Altera e republica o Decreto-Lei n.º 246/2000, que define o quadro legal do exercício da pesca lúdica.

Acordo Bilateral Portugal Espanha:

- a) Decreto-Lei n.º 8/2013, de 9 de maio - Acordo entre a República Portuguesa e o Reino de Espanha para o Exercício da Atividade da Frota de Pesca Artesanal das Canárias e da Madeira.
- b) Decreto n.º 23/2021, de 22 de novembro - Acordo entre a República Portuguesa e o Reino de Espanha sobre as Condições de Exercício das Frotas Portuguesa e Espanhola nas águas de ambos os países.

DGRM- Pesca Profissional

- a) <https://www.dgrm.mm.gov.pt/web/guest/pesca-profissional>

DGRM- Pesca Lúdica

- a) <https://www.dgrm.mm.gov.pt/web/guest/pescas>

DGRM- Acordo Bilateral Portugal Espanha

- a) <https://www.dgrm.mm.gov.pt/web/guest/acordo-bilateral-portugal-espanha>



**ANEXO II  
FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

<b>HAB = Habilitação académica</b>	
Licenciatura (14 valores)	<input type="checkbox"/>
Licenciatura na área da Biologia (16 valores)	<input type="checkbox"/>
Mestrado (+1 valor)	<input type="checkbox"/>
Mestrado na área da Biologia (+1 valor)	<input type="checkbox"/>
Doutoramento (+1 valor)	<input type="checkbox"/>
Doutoramento na área da Biologia (+1 valor)	<input type="checkbox"/>

<b>FP = Formação profissional</b>	
N.º de Horas: _____	
Sem formação = 4 valores / até 10 horas de formação = 8 valores / de 11 horas até 30 horas de formação = 12 valores / de 31 horas até 90 horas de formação = 14 valores / de 91 horas até 180 horas de formação = 16 valores / de 181 horas até 360 horas de formação = 18 valores / superior a 360 horas de formação = 20 valores.	
No caso de ações de formação sem menção de duração aplica-se a seguinte escala de conversão: 1 Dia = 7 horas / 1 Semana = 35 horas / 1 Mês = 140 horas.	

<b>EP = Experiência Profissional</b>	
<b>Experiencia em funções coincidentes/similares:</b>	
N.º de meses: _____	
Até 2 meses de experiencia em funções coincidentes/similares - 9 valores.	
de 2 meses a 1 ano de experiencia em funções coincidentes/similares - 9 valores + 0,50 valores por cada mês completo de experiencia para além dos 2 meses.	
Superior a 1 ano e até 4 anos de experiencia em funções coincidentes/similares - 14 valores + 0,50 valores por cada 3 meses completos de experiencia para além de 1 ano.	
Superior a 4 anos em funções coincidentes/similares - 20 Valores.	

<b>AD = Avaliação de Desempenho</b> - Nota de cada período = (avaliação de desempenho × 4 valores)	
Avaliação de desempenho de n-1	
Avaliação de desempenho de n-2	
Avaliação de desempenho de n-3	

<b>Nota Final da Avaliação Curricular (AC) = 0,30*HAB + 0,10*FP + 0,50*EP + 0,10*AD</b>	
---	--

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

\_\_\_\_\_

**ANEXO III**  
**FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

Candidato(a): \_\_\_\_\_

CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E FLUÊNCIA VERBAIS (CEFV)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)

MOTIVAÇÃO E INTERESSE (MI)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)



SENTIDO CRÍTICO E INOVAÇÃO (SCI)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)

QUALIDADE DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (QEP)	Presidente	1º Vogal	2.º Vogal

Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (8 valores); Insuficiente (4 valores)

CEV	MI	SCI	QEP	Nota Final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) = (CEV + MI + SCI + QEP) / 4

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

---