

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

AVISO DRE (EXTRATO)	N.A.
CÓDIGO BEP (INTEGRAL)	N.A.
N.º DE POSTOS TRABALHO	1
CARREIRA	Técnico Superior
CATEGORIA	Técnico Superior
UNIDADE ORGÂNICA	Direção

ATA N.º 1 Critérios de avaliação

Na sequência da autorização de recrutamento de um (1) técnico superior para desempenho de funções no Gabinete da Direção, reuniu em 23/04/2024, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º Inf_DSIGA_DORH_DOC00008209_2024, estando presentes os seguintes elementos:

Presidente: **Dr. Rogério Paulo Lima Ferreira**, Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural;

1.º vogal efetivo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos: **Dr. José Paulo Henriques Freitas**, Diretor de Serviços de Informação, Gestão e Administração;

2.ª vogal efetiva: **Dra. Catarina Isabel Magalhães Ribeiro**, Chefe de Divisão de Organização e Recursos Humanos.

O objetivo da reunião foi o de fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Nesta reunião procedeu-se também à elaboração da prova de conhecimentos e ao guião da entrevista que ficam em envelope fechado com o presidente do júri até à data de realização dos métodos.

Assim, desenvolvidos os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade, o seguinte:

1. Métodos de seleção

Considerando que o procedimento concursal é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios, a **prova de conhecimentos ou avaliação curricular** e como método facultativo, a **entrevista de avaliação de competências**, conforme disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com classificação expressa até às centésimas.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

1.1. Prova de conhecimentos

Será aplicada aos candidatos que:

- a) Não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa;
- b) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham expressamente afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.

A prova de conhecimentos destina-se a avaliar as competências técnicas necessárias ao exercício da função, **será de natureza teórica, terá a duração máxima de 75 minutos e revestirá a forma escrita.**

Será composta por 3 grupos: o grupo I, constituído por 10 questões de escolha múltipla (correta = 1 valor, errada = -0,25, em branco = 0 valores); o grupo II, constituído por 4 questões de resposta curta (1,5 valores cada) e o grupo III, constituído por 1 questão de desenvolvimento (4 valores).

Será permitida a consulta de legislação e bibliografia não anotada durante a realização da prova.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Estrutura e orgânica da DGADR;
- Estatuto da Agricultura Familiar;
- Reconhecimento de Agrupamentos de Produtores Multiprodutos;
- Sistema de reconhecimento de regantes;
- Contratação pública;
- Princípios gerais da atividade administrativa;
- Lei do Orçamento de Estado;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Código do Trabalho.

A legislação de estudo será a seguinte (a legislação indicada será sempre a versão mais atualizada):

- Decreto Regulamentar n.º 32/2012;
- Portaria n.º 303/2012, D.R. n.º 193, Série I, de 4 de outubro;
- Despacho n.º 13434/2012, D.R. n.º 199, Série II, de 15 de outubro;
- Declaração de Retificação n.º 1387/2012, D.R. n.º 210, Série II, de 30 de outubro;

- Decreto-Lei n.º 32/2022, de 9 de maio;
- Decreto-Lei n.º 64/2018, de 7 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 81/2021, de 11 de outubro;
- Portaria 123/2021, de 18 de junho;
- Portaria n.º 54-N/2023, de 27 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro;
- Lei n.º 35/2014 que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Avaliação curricular

Será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a exercer atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado ou, tratando-se de candidatos colocados em sistema de valorização profissional, se tenham por último encontrado a exercer essas atribuições.

A avaliação curricular 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.

A fórmula de cálculo da valorização a atribuir ao método de avaliação curricular é a seguinte:

$$AC = (25\% HA) + (25\% FP) + (30\% EP) + (20\% AD)$$

AC - Avaliação curricular; HA – habilitação académica; FP – formação profissional; EP – experiência profissional e AD – avaliação de desempenho.

1.2.1. No parâmetro **habilitação académica (HA)**, o júri deliberou aplicar a seguinte valorização:

Habilitação Académica	Valorização
Licenciatura em área relevante para as funções a exercer	16
Mestrado em área relevante para as funções a exercer	18
Doutoramento em área relevante para as funções a exercer	20

1.2.2. No parâmetro **formação profissional (FP)**, o júri deliberou aplicar a seguinte valorização, considerando o total de horas de formação em ações de formação, cursos, estágios, colóquios, seminários, palestras e outros eventos com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar:

Formação Profissional
Total de horas de formação específica ou com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar
·Ações de formação até 6h/1 dia - 12 Valores
·Ações de formação > 6 h ≤25 h – 14 Valores
·Ações de formação > 25 h ≤50 h – 16 valores
·Ações de formação > 50 h ≤100 h – 18 valores
·Ações de formação > 100 h – 20 valores

As ações de formação que não revistam interesse ou sejam relevantes para o posto de trabalho não serão pontuadas. O Júri deliberará relativamente a eventuais situações de formação profissional sobre as quais se levantem dúvidas, fundamentando as respetivas deliberações.

Para as ações de formação que não indiquem o número de horas, considerar-se-á 6h para cada período de 1 dia e 3h para cada período de meio dia.

Não será atribuída pontuação às ações de formação cuja frequência não seja documentalmente comprovada.

Os candidatos que não possuam ações de formação serão pontuados com 8 valores.

1.2.3. No parâmetro **experiência profissional (EP)**, o júri deliberou atribuir meio valor por cada mês completo de exercício de funções em áreas relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, até ao limite de 20 valores.

1.2.4. No parâmetro **avaliação de desempenho (AD)**, o júri deliberou considerar a classificação quantitativa obtidas na carreira para a qual o concurso é aberto, nos dois últimos ciclos avaliativos. Será feita uma média simples da pontuação obtida até às centésimas, conforme segue:

Relevante		Adequado				inadequado
5	4 a 4,99	3 a 3,99	2,5 a 2,99	2,01 a 2,49	2	1 a 1,99
20	18	16	14	12	10	0

A ausência justificada de classificação de serviço em algum dos ciclos implica a pontuação do parâmetro com 14 valores. A falta injustificada de informação relativa a avaliação de algum ciclo, implica a pontuação do parâmetro com Zero valores. Caso o candidato não tenha sido avaliado por não reunir requisitos para tal, será atribuída uma classificação de 10 valores.

1.3. Entrevista de avaliação de competências

A entrevista de avaliação de competências será aplicada aos candidatos que sejam aprovados nos métodos de seleção anteriores e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista terá a duração de 40 minutos e a classificação final resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências que se apresentam no quadro seguinte.

C. entrevista =(CE+PO+AISC+RI+TPC) /5

Competência	Descrição	Valoração
Conhecimentos e experiência (CE)	Possui os conhecimentos adequados à função e aplica-os de forma adequada e em situações complexas. Procura ampliar os conhecimentos.	20 valores – demonstra elevados conhecimentos especializados e sabe aplicá-los a vários cenários e problemas com elevada distinção. Procura atualizar conhecimentos permanentemente; 16 valores – demonstra bons conhecimentos e sabe aplicá-los a vários cenários e problemas. Procura ampliar os conhecimentos. 12 valores – demonstra conhecimentos adequados e sabe aplicá-los a algumas situações/problemas. 8 valores – não demonstra conhecimentos adequados.
Planeamento e organização (PO)	Organiza e controla a sua atividade, definindo objetivos, prazos prioridades	20 valores – demonstra elevada capacidade de organização e planeamento na gestão do seu trabalho; 16 valores – demonstra boa capacidade de organização e planeamento na gestão do seu trabalho; 12 valores – demonstra adequado nível de organização do seu trabalho evidenciando algumas necessidades de melhoria; 8 valores – não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de organização do trabalho.
Análise da informação e sentido crítico (AISC)	Identifica, interpreta e avalia diferentes tipos de informação e relaciona-a de forma lógica e de encontro aos objetivos de trabalho	20 valores – demonstra elevado sentido crítico na análise de informação; 16 valores – demonstra boa análise da informação e sentido crítico; 12 valores – demonstra adequado sentido crítico na análise da informação; 8 valores – não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de sentido crítico na análise da informação.
Relacionamento interpessoal (RI)	Interage adequadamente com várias pessoas e em diferentes contextos.	20 valores – demonstra uma elevada atitude facilitadora do relacionamento e elevada competência emocional na gestão de conflitos; 16 valores – demonstra uma atitude facilitadora do relacionamento e competência emocional na gestão de conflitos; 12 valores – demonstra adequada atitude no

		relacionamento e adequada competência emocional na gestão de conflitos; 8 valores – não demonstra atitude facilitadora do relacionamento nem capacidade de gestão de conflitos
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)	Demonstra capacidade de ultrapassar obstáculos e dificuldades	20 valores – demonstra elevado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos; 16 valores – demonstra ser bom profissional mesmo em situações de stress e obstáculos; 12 valores – demonstra adequado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos; 8 valores – não demonstra profissionalismo em situações de stress e obstáculos

2. Classificação final

Expressa-se numa escala de 0 a 20 valores de acordo com as especificidades de cada método anteriormente referido e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Nada mais havendo a deliberar deu-se por encerrada a reunião de que foi elaborada a presente ata que é assinada pelos membros do júri.

Presidente ou vogal que substitui:

Vogal:

Vogal: