

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	2
CARREIRA	Técnico Superior
CATEGORIA	Técnico Superior
UNIDADE ORGÂNICA	Divisão de Infraestruturas Hidráulicas

ATA N.º 1 Critérios e regras

Na sequência da autorização de recrutamento de dois técnicos superiores para desempenho de funções na Divisão de Infraestruturas Hidráulicas, reuniu em 15 de maio de 2024, o respetivo júri, designado pelo despacho do Senhor Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º DSIGA/DORH/11337/2024, estando presentes os seguintes elementos:

- Presidente: Cláudia Cristina Leal Brandão Pereira Pinheiro, Diretora de Serviços do Regadio;
- Primeiro Vogal Efetivo: Gabriela Gonçalves Salvado, Chefe da Divisão de Infraestruturas Hidráulicas, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Segundo Vogal Efetivo: Luís Álvaro Fazendeiro de Sá, Técnico Superior da Direção de Serviços do Regadio.

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

- I. Definição dos métodos de seleção, seus parâmetros de avaliação, respetiva ponderação e definição do sistema de valoração final;
- II. Forma de exclusão, notificação e desempate dos candidatos;

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

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO

a) Métodos de seleção obrigatórios

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º 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, são adotados os seguintes métodos de seleção:

1.1 Prova de conhecimentos (PC):

O presente método de seleção é aplicado aos candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sem exercício de funções específicas para o posto de trabalho em recrutamento ou que, à data de abertura do presente concurso, não estejam a cumprir ou executar as atribuições e competências do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquelas atribuições, competências ou atividades, e ainda aos candidatos que, encontrando-se a desempenhar as atribuições, competências ou atividades objeto do presente procedimento, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

A prova de conhecimentos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e terá a forma de uma prova escrita, de natureza teórica, sem possibilidade de recorrer a consulta, com a duração máxima de quarenta e cinco minutos.

A prova de conhecimentos será constituída por 10 questões de resposta múltipla, com uma cotação de 2 valores cada, o que perfaz um total de 20 valores.

As perguntas incidem sobre as seguintes temáticas:

- Estrutura e funcionamento da Direção Geral da Agricultura e Desenvolvimento Rural – 2 perguntas
- Competências da Direção Geral da Agricultura e Desenvolvimento Rural – 2 perguntas
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Âmbito de aplicação; férias e faltas – 2 perguntas
- Regime Jurídico dos Aproveitamentos Hidroagrícolas – 2 perguntas
- Código dos Contratos Públicos: Âmbito de aplicação e regime jurídico do ajuste direto – 2 perguntas

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

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro
- Decreto Regulamentar n.º 32/2012, de 20 de março
- Portaria n.º 303/2012, - D. R. n.º 193, Série I, de 4 de outubro

Em toda a legislação referida deverão ser consideradas as versões atualizadas.

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do nº 2 do art.º 8.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Durante a prova de conhecimento não será autorizada a utilização de quaisquer sistemas de comunicação móvel como computadores portáteis, tablets, aparelhos de vídeo ou áudio, incluindo telemóveis, relógios com comunicação wireless (smartwatch).

1.2 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

Será aplicada aos candidatos que 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 valoração 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 valoração:

Licenciatura - 16 valores

Mestrado em área relevante para as funções a exercer - 18 valores

Doutoramento em área relevante para as funções a exercer - 20 valores

1.2.2 No parâmetro **formação profissional (FP)**, o júri deliberou aplicar a seguinte valoração, 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:

Total de horas de formação específica ou com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">· 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 obtida 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 (EAC):

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 30 minutos e a classificação final resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências que se apresentam no quadro seguinte.

Classificação (EAC) = (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

		<p>e sabe aplicá-los a vários cenários e problemas. Procura ampliar os conhecimentos.</p> <p>12 valores – demonstra conhecimentos adequados e sabe aplicá-los a algumas situações/problemas.</p> <p>8 valores – não demonstra conhecimentos adequados.</p>
Planeamento e organização (PO)	Organiza e controla a sua atividade, definindo objetivos, prazos prioridades	<p>20 valores – demonstra elevada capacidade de organização e planeamento na gestão do seu trabalho;</p> <p>16 valores – demonstra boa capacidade de organização e planeamento na gestão do seu trabalho;</p> <p>12 valores – demonstra adequado nível de organização do seu trabalho evidenciando algumas necessidades de melhoria;</p> <p>8 valores – não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de organização do trabalho.</p>
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	<p>20 valores – demonstra elevado sentido crítico na análise de informação;</p> <p>16 valores – demonstra boa capacidade de organização e planeamento na gestão do seu trabalho;</p> <p>12 valores – demonstra adequado nível de organização do seu trabalho evidenciando algumas necessidades de melhoria;</p> <p>8 valores – não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de organização do trabalho.</p>
Relacionamento interpessoal (RI)	Interage adequadamente com várias pessoas e em diferentes contextos.	<p>20 valores – demonstra uma elevada atitude facilitadora do relacionamento e elevada competência emocional na gestão de conflitos;</p> <p>16 valores – demonstra uma atitude facilitadora do relacionamento e competência emocional na gestão de conflitos;</p> <p>12 valores – demonstra adequada atitude no relacionamento e adequada competência emocional na gestão de conflitos;</p> <p>8 valores – não demonstra atitude facilitadora do relacionamento nem capacidade de gestão de conflitos</p>
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)	Demonstra capacidade de ultrapassar obstáculos e dificuldades	<p>20 valores – demonstra elevado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos;</p> <p>16 valores – demonstra ser bom profissional mesmo em situações de stress e obstáculos;</p> <p>12 valores – demonstra adequado profissionalismo mesmo em situações de stress e obstáculos;</p> <p>8 valores – não demonstra profissionalismo em situações de stress e obstáculos</p>

2 CLASSIFICAÇÃO FINAL

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

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

3. FORMA DE EXCLUSÃO, NOTIFICAÇÃO E DESEMPATE DOS CANDIDATOS

1. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção.
2. Os candidatos são notificados para a realização de audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
3. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica da Direção Geral da Agricultura e Desenvolvimento Rural, em www.dgadr.gov.pt e afixada nas instalações da referida entidade.
4. 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
5. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º 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.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e considerada conforme, foi assinada pelos presentes.

Presidente ou vogal que substitui:

Vogal:

Vogal:

