

23
de
abr

**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	DSIGA/Divisão de Organização e Recursos Humanos

ATA N.º 1 Critérios de avaliação

Na sequência da autorização de recrutamento de um (1) técnico superior para desempenho de funções na Divisão de Organização e Recursos Humanos, reuniu em 04/06/2024, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º Inf_DSIGA_DORH_DOC00013425_2024, estando presentes os seguintes elementos:

Presidente: **Dr. José Paulo Henriques Freitas**, Diretor de Serviços de Informação, Gestão e Administração;

1.ª vogal efetiva, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos: **Dra. Catarina Isabel Magalhães Ribeiro**, Chefe de Divisão de Organização e Recursos Humanos;

2.ª vogal efetiva: **Dra. Susana Nunes Calado da Cruz**, Técnica Superior da 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 valorização 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.

Handwritten signature and stamp in blue ink.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração 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 de **75 minutos** e revestirá a forma **escrita**. Será dada uma tolerância de 10 minutos. Os candidatos deverão ser portadores de uma **calculadora** (proibidas as calculadoras gráficas).

Será composta por **20 questões de escolha múltipla**.

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

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Abonos e descontos;
- Ajudas de custo;
- Estrutura de missão PEPAContinente;
- Regime da Administração Financeira do Estado;
- Remuneração;
- Subsídio de refeição;
- Suplementos;
- Estatuto da aposentação;
- Trabalho suplementar.

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

- Decreto-lei n.º 106/98, de 24 de abril;
- Decreto-lei de Execução Orçamental de 2024 (Decreto-lei n.º 17/2024, de 29 de janeiro);
- Decreto-lei n.º 57-B/84, de 20 de fevereiro;
- Decreto-lei n.º 192/95, de 28 de julho;
- Decreto-lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro;
- Decreto-lei n.º 498/72, de 9 de dezembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

- Portaria n.º 1553-D/2008, de 31 de dezembro;
- Portaria n.º 280/2022, de 18 de novembro;
- Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que aprova a Tabela Remuneratória Única;
- Regime da Administração financeira do Estado (RAFE) – Decreto-lei n.º 155/92, de 28 de julho;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 15/2023, de 10 de fevereiro.

Documentos e páginas eletrónicas com interesse:

- Sistema Remuneratório da Administração Pública 2024 (SRAP 2024).
- Página eletrónica da DGAEP – Ser trabalhador – Exercer funções – Remuneração, suplementos e prémios de desempenho: <https://www.dgaep.gov.pt/stap/index.cfm?objid=BBD43649-BF53-407F-9984-69E0CDD81BF3>
- Página eletrónica da CGA.

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:

$$AC = (25\% HA) + (20\% FP) + (35\% EP) + (20\% AD)$$

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 - 9 Valores
- Ações de formação > 6 h ≤25 h – 12 Valores
- Ações de formação > 25 h ≤50 h – 15 valores
- Ações de formação > 50 h ≤100 h – 17 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

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.

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: