

**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	TS
CATEGORIA	TS
UNIDADE ORGÂNICA	DSIGA/DPGI

**ATA N.º 1 Critérios e regras**

Na sequência da autorização de recrutamento de 1 técnico superior para desempenho de funções na Divisão de Planeamento e Gestão da Informação, reuniu em 25 de março de 2024, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º Inf\_DSIGA\_DORH\_DOC0006108\_2024, estando presentes os seguintes elementos:

- 1.ª vogal efetiva, em substituição do presidente: **Dr.ª Rosália Maria Isabel Martins**, Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão da Informação;
- 2.ª vogal efetiva: **Maria de Deus Belfo Pereira Amador**, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão da Informação;
- 1.ª vogal suplente: **Paula Alexandra Simões Rodrigues de Castro**, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Gestão da Informação;

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 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 30 minutos, com uma tolerância de 15 minutos e revestirá a forma de prova escrita.

A prova será composta por 10 itens de seleção de escolha múltipla, com uma cotação de 2 valores cada.

Não será permitida a consulta de legislação e bibliografia durante a realização da prova.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Circuito de tratamento documental em bibliotecas e serviços de informação;
- Macroestrutura Funcional;
- Portaria de Gestão de Documentos;
- Plataforma CLAVE;
- Relatórios de Avaliação de Documentação Acumulada;
- Metainformação para a Interoperabilidade;
- Lei do Trabalho em Funções Públicas;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública.

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

- - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei do Trabalho em Funções Públicas; Título IV, capítulos I e II
- - Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação na Administração Pública; Título I
- - Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;
- - Decreto Regulamentar n.º 32/2012, de 20 de março – Aprova a orgânica da DGADR;
- - Portaria n.º 303/2012, I Série, de 4 de outubro – Fixa a estrutura nuclear da DGADR;
- - Despacho n.º 13434/2012, de 15 de outubro, II Série – Cria as unidades flexíveis da DGADR;
- - Portaria n.º 117/2021, de 1 de junho - Regulamento para a classificação e avaliação da informação produzida no exercício de funções pelas entidades integradas na área governativa da agricultura.

A bibliografia de estudo aconselhada será a seguinte:

- **Regras Portuguesas de Catalogação. Coord. Técn., ver. e índices Armando Nobre de Gusmão, Fernanda Maria Guedes de Campos, José Carlos Garcia Sottomayor. 3.ª reimp, Lisboa : Biblioteca Nacional, 2000; Disponível em: <https://archive.org/details/pt-bn-rpc/mode/2up>;**

- **Macroestrutura Funcional** [Em linha]. [Consult. 22 mar 2024]. Disponível em: [https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/2013-03-28\\_MEF-v2\\_0.pdf](https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/2013-03-28_MEF-v2_0.pdf)
- **Portaria de Gestão de Documentos** [Em linha]. [Consult. 22 mar 2024]. Disponível em: <https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/Orientacoes-avaliacao-V1.0a1.pdf>
- **Metainformação para a Interoperabilidade** [Em linha]. [Consult. 22 mar 2024]. Disponível em: [https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/MIP\\_v1-0c.pdf](https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/MIP_v1-0c.pdf)
- **Plataforma CLAVE**. [Em linha]. [Consult. 22 mar 2024]. Disponível em: <https://clav.dglab.gov.pt/>
- **Tabela transversal de seleção para as séries documentais das áreas comum da Administração Pública**. [Em linha]. [Consult. 22 mar 2024]. Disponível em: [https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2014/02/2012-Orientacoes\\_ACE-v11.pdf](https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2014/02/2012-Orientacoes_ACE-v11.pdf)
- **Conjunto de diretrizes e exemplos concretos para a utilização de uma Tabela de Seleção (TS) extraída da Lista Consolidada para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística (LC)**. [Em linha]. [Consult. 22 mar 2024]. Disponível em: [https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2019/10/Orientacoes\\_aplicacao\\_TS\\_20191002.pdf](https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2019/10/Orientacoes_aplicacao_TS_20191002.pdf)
- **Elaboração de relatórios de avaliação de documentação acumulada** [Em linha]. [Consult. 22 mar 2024]. Disponível em: [https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2017/08/FT1\\_RADA.pdf](https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2017/08/FT1_RADA.pdf)

## 1.2. Avaliação curricular

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:

- Habilitação exigida ou equivalente - 18 valores
- Habilitação superior à habilitação exigida – 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 ou seminários relevantes ou com interesse para o posto de trabalho, a ocupar concluídas nos últimos 5 anos:

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

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ações de formação até 6h/1 dia - 12 Valores</li> <li>• Ações de formação &gt; 6 h ≤25 h – 14 Valores</li> <li>• Ações de formação &gt; 25 h ≤50 h – 16 valores</li> </ul> |
|--|

- 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 não 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

Competência	Descrição	Valoração
		<p>conhecimentos permanentemente;</p> <p>16 valores – demonstra bons conhecimentos 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 análise da informação e sentido crítico;</p> <p>12 valores – demonstra adequado sentido crítico na análise da informação;</p> <p>8 valores – não demonstra ou demonstra capacidade reduzida de sentido crítico na análise da informação.</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>

Competência	Descrição	Valoração
		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:**

**Vogal:**

**Vogal:**