

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	Assistente Técnico
CATEGORIA	Assistente Técnico
UNIDADE ORGÂNICA	DSPAA/DAEA

ATA N.º 1 Critérios e regras

Na sequência da autorização de recrutamento de um (1) assistente técnico para desempenho de funções na Divisão de Apoio às Explorações Agrícolas, reuniu em 21/04/2025, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º DGADR-I01496-202504-INF-DSIGA\DORH, estando presentes os seguintes elementos:

Presidente: **Eng.ª Sandra Maria Torres Candeias**, Diretora de Serviços de Promoção da Atividade Agrícola (DSPAA);
Primeiro Vogal Efetivo: **Eng.ª Maria de Fátima Gonçalves Caetano**, Chefe de Divisão de Apoio às Explorações Agrícolas (DAEA), que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;
Segunda Vogal Efetiva: **Eng.ª Ana Teresa Valentim Nunes**, Técnica Superior da Divisão de Apoio às Explorações Agrícolas (DAEA).

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 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 máxima de 30 minutos e revestirá a forma escrita.

Será composta por questões relativas às temáticas infra enunciadas e pontuadas de 0 a 20 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:

- Missão, atribuições e tipo de organização interna da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural;
- Orgânica da DGADR;
- Serviços prestados no âmbito da gestão do benefício fiscal do gasóleo colorido e marcado, destinado aos setores agrícola e florestal – valores da taxa

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

- Portaria n.º 303/2012, de 4 de outubro de 2012 – Fixa a Estrutura Nuclear da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural;
- Decreto-Regulamentar n.º 32/2012, de 20 de março – Missão, atribuições e tipo de organização interna da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural;
- Portaria n.º 150/2019, de 17 de maio – Procede à alteração do regulamento das taxas, montantes, regimes de cobrança e distribuição anexo à portaria n.º 984/2008, de 2 de setembro.

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:

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

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

1.2.1. No parâmetro **habilitação (H)**, o júri deliberou aplicar a seguinte valoração:

- Habilitação exigida ou equivalente - 16 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, 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 valore |
|---|

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 1 (um) 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:

Muito Bom		Bom	Regular				Inadequado
4,500 a 5,00	4, 00 a 4,499	3,500 a 3,999	3,00 a 3,499	2,500 a 2,99	2,001 a 2,499	2,000	1,00 a 1,999
20 valores	18 valores	16 valores	15 valores	14 valores	12 valores	10 valores	0 valores

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 =média da pontuação obtida em cada competência

Competência	Conceito	Valoração
Orientação para os resultados (OR)	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.	20 - Demonstra uma capacidade excepcional de orientação para resultados, de otimização de recursos e de elevar os padrões de qualidade do trabalho produzido; 17 valores - Demonstra elevada capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos e de elevar os padrões de qualidade do trabalho produzido; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos e de garantia de padrões de qualidade do trabalho produzido; 12 valores - Demonstra capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos sem revelar capacidade de elevar os padrões de qualidade do trabalho produzido; 8 valores – Não demonstra capacidade de orientação para resultados, de otimização de recursos e de garantia da qualidade do trabalho produzido.
Orientação para a colaboração (OC)	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.	20 - Demonstra uma capacidade excepcional de parceria entre pessoas e serviços; 17 valores - Demonstra elevada capacidade de parceria entre pessoas e serviços; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de parceria entre pessoas e serviços; 12 valores - Demonstra capacidade de parceria entre pessoas e serviços; 8 valores – Não demonstra capacidade de

		parceria entre pessoas e serviços.
Orientação para a mudança e inovação (OMI)	Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.	20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado; 17 valores – Demonstra elevada capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado; 12 valores – Demonstra capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado 8 valores – Não demonstra capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado.
Análise crítica e resolução de problemas (ARP)	Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas; 17 valores – Demonstra elevada capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas; 12 valores – Demonstra capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas; 8 valores – Não demonstra capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas.
Organização, planeamento e gestão de projetos (OPG)	Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.	20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de planeamento do seu trabalho; 17 valores – Demonstra elevada capacidade de planeamento do seu trabalho; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de planeamento do seu trabalho; 12 valores – Demonstra capacidade de planeamento do seu trabalho; 8 valores – Não demonstra capacidade de planeamento do seu trabalho.
Gestão do conhecimento (GC)	Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.	20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de aquisição, atualização e partilha do conhecimento; 17 valores – Demonstra elevada capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento; 12 valores – Demonstra capacidade de

		aquisição, atualização e partilha do conhecimento; 8 valores – Não demonstra capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento.
Iniciativa (I)	Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho; 17 valores – Demonstra elevada capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho; 12 valores – Demonstra capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho; 8 valores – Não demonstra capacidade de iniciativa e autonomia na realização do seu trabalho.
Inteligência emocional (IE)	Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.	20 valores – Demonstra uma capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho; 17 valores – Demonstra elevada capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho; 15 valores – Demonstra uma boa capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho; 12 valores – Demonstra capacidade de gestão das emoções mantendo a produtividade e qualidade do seu trabalho; 8 valores – Não demonstra capacidade de gestão das emoções.

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: