

Ata n.º 1/2025

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão de Engenharia Rural (DER) da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural

Ao vinte e um dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas 15 horas, reuniu por videoconferência, o Júri designado para o procedimento concursal de provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão de Engenharia Rural (DER) da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, cuja abertura será publicitada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 21.º da redação atual da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a seguinte constituição:

Presidente: **Doutora Cláudia Cristina Leal Brandão Pereira Pinheiro**, Diretora de Serviços do Regadio (DSR) da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural;

Primeiro Vogal Efetivo: **Eng.º Francisco Caldeira**, Diretor de Serviços de Competitividade do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP);

Segunda Vogal Efetiva: **Professora Paula Cristina Santana Paredes**, do Instituto Superior de Agronomia (ISA).

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

- 1. Definir os critérios de admissão/exclusão dos candidatos;**
- 2. Fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valorização final dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista profissional de seleção pública.**

Relativamente ao **ponto 1** da ordem de trabalhos, o Júri deliberou por unanimidade adotar como critérios de admissão/exclusão a verificação dos requisitos de recrutamento estabelecidos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua versão atual, bem como a formalização das candidaturas no prazo estabelecido. Assim, serão admitidos os candidatos que sejam trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura e que entreguem os documentos exigidos para formalização da respetiva candidatura no prazo estabelecido para tal (10 dias úteis, a contar da data da publicação).

Relativamente ao **ponto 2** da ordem de trabalhos, sobre os parâmetros de avaliação, o Júri deliberou por unanimidade, adotar os métodos de seleção **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPSP)** com os seguintes critérios, ponderação e sistema de valoração:

A - Avaliação Curricular

A **avaliação curricular (AC)** visa avaliar as aptidões profissionais do/a candidato/a na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional.

Assim, na **avaliação curricular (AC)**, serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

- **Habilitações Académicas (HA)** - Pondera o nível habilitacional, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e a correspondência ao perfil pretendido;

- **Formação Profissional (FP)** - Pondera as ações de formação e cursos profissionais frequentados pelo/a candidato/a que se relacionem com as exigências e competências necessárias para o cargo e com a respetiva área de atuação;
- **Experiência Profissional Geral (EPG)** - Pondera a execução de atividades públicas relacionadas com a área do cargo a prover;
- **Experiência em Cargos Direção (ECD)** - Pondera o desempenho de cargos de direção ou coordenação.

1.1. No fator **Habilitações Académicas (HA)**, será considerada a valoração nas seguintes áreas de estudo nos termos da portaria n.º 256/2005: Ciências empresariais; Direito; Ciências da vida; Ciências Físicas; Engenharia e técnicas afins; Arquitetura e construção; Agricultura, silvicultura e pescas; Proteção do ambiente.

Licenciatura na área de estudo: **13 valores**

Mestrado na área de estudo: **+ 3 valor;**

Doutoramento na área de estudo: **+ 4 valores**

Só será considerada a posse de mestrado ou doutoramento na área de atuação do cargo a prover (Despacho n.º 13434/2012, de 8 de outubro). A pontuação máxima a atribuir ao parâmetro Habilitações é de 20 valores.

1.2. O fator **Formação Profissional (FP)** avaliará o número total de horas de formação frequentadas nas áreas com interesse e utilidade para o exercício do cargo a ocupar, nos últimos 15 anos. As áreas de interesse para o cargo são nomeadamente as seguintes: organização e atividades administrativas; gestão de pessoas e liderança; gestão de recursos humanos, orçamentais, materiais e tecnológicos; informação e conhecimento; qualidade, inovação e modernização; gestão da mudança.

As ações de formação que não identifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: um mês corresponde a 120 horas; uma semana corresponde a 30 horas e um dia corresponde a 6 horas.

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

O parâmetro será pontuado conforme se apresenta de seguida:

Total de horas de formação específica ou com relevante interesse para o posto de trabalho a ocupar
· Total de horas de formação inferior a 6h – 0 valores;
· Total de horas de formação entre 6 e 60 horas – 10 valores;
· Total de horas de formação entre 61 e 90 horas – 12 valores;
· Total de horas de formação entre 91 e 120 horas – 14 valores;
· Total de horas de formação entre 121 e 150 horas – 16 valores;
· Total de horas de formação superior a 150 horas – 18 valores.

A posse de formação estabelecida na Portaria n.º 103/2023, de 12-04, conjugado com o artigo 12.º da Lei n.º 2/2004, de 15-01, será pontuada com **2 valores adicionais** face à pontuação obtida nas alíneas anteriores, desde que devidamente comprovada.

1.3. O fator **Experiência Profissional Geral (EPG)** avaliará o número total de anos completos de exercício de funções públicas desempenhadas nas áreas relacionadas com o cargo a ocupar após obtenção da licenciatura. Será pontuado da seguinte forma:

Total de experiência profissional geral (EPG)
· Menos de 1 ano – 8 valores

- De 1 a 3 anos – 10 valores
- De 3 a 5 anos – 12 valores
- De 5 a 10 anos – 14 valores
- De 10 a 15 anos – 16 Valores
- De 15 a 20 anos – 18 valores
- Mais de 20 anos – 20 valores

1.4. O fator **Experiência em Cargos de Direção (ECD)** avaliará o número total de anos completos no desempenho de cargos de direção e/ou coordenação. Será pontuado da seguinte forma, com o máximo de 20 valores:

	Até 1 ano	1-5 anos	5-10 anos	10-15 anos	> 15 anos
Na área do cargo a ocupar	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores	20 valores
Noutras áreas	10 valores	12 valores	14 valores	16 valores	18 valores

Da aplicação destes critérios resultou a elaboração da ficha de avaliação curricular que consta do **anexo I** da presente.

A classificação final da Avaliação Curricular resultará, assim, da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \times HA + 20\% \times FP + 25\% \times EPG + 35\% \times ECD$$

B – Entrevista Profissional de Seleção Pública

No método **Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPSP)**, serão avaliadas, de forma objetiva e sistemática, através de relação interpessoal, as competências, aptidões e capacidades profissionais e pessoais do/a candidato/a, tendo como referência as exigências do cargo a prover. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores:

Sentido Crítico (SC): Pretende avaliar a capacidade de análise crítica do/a candidato/a e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Demonstra excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	20 valores
Muito bom	Demonstra muito boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar	18 valores
Bom	Demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	16 valores
Suficiente	Demonstra razoável capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar.	12 valores
Insuficiente	Demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação de decisões perante situações hipotéticas ou reais, no âmbito das atividades a desempenhar, apelando a uma deficiente capacidade de inovação na procura de soluções.	8 valores

Motivação (M): Pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, determinação e o empenho do/a candidato/a na assunção de responsabilidades e obrigações inerentes ao

desempenho do cargo, ainda que em condições adversas, em ordem ao cumprimento das tarefas a desempenhar. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Demonstra um excelente nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	20 valores
Muito bom	Demonstra muito bom nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	18 valores
Bom	Demonstra bom nível muito de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	16 valores
Suficiente	Demonstra razoável nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	12 valores
Insuficiente	Demonstra reduzido nível de motivação para a candidatura e o exercício de funções dirigentes na área de atuação do cargo a prover e para as responsabilidades e obrigações inerentes	8 valores

Representação Institucional (R): Pretende avaliar a capacidade de Representação da unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Demonstra excelente capacidade de representação e de defesa dos interesses da organização	20 valores
Muito bom	Demonstra muito boa capacidade de representação e de defesa dos interesses da organização	18 valores
Bom	Demonstra boa capacidade de representação e de defesa dos interesses da organização	16 valores
Suficiente	Demonstra razoável capacidade de representação e de defesa dos interesses da organização	12 valores
Insuficiente	Demonstra reduzida capacidade de representação e de defesa dos interesses da organização	8 valores

Liderança e Coordenação de equipas e Orientação para a colaboração (LOC): pretende avaliar a capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Demonstra excelente capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Excelente capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	20 valores
Muito bom	Demonstra muito boa capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Muito boa capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	18 valores
Bom	Demonstra boa capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Boa capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	16 valores
Suficiente	Demonstra suficiente capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Suficiente capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos	12 valores

	objetivos esperados.	
Insuficiente	Demonstra reduzida capacidade para liderar e motivar grupos de trabalho e responsabilizar pelos resultados obtidos. Reduzida capacidade de distribuição de trabalho e alinhamento de equipas em torno dos objetivos esperados.	8 valores

Organização, Planeamento e Resultados (POR): pretende avaliar a capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos com vista a maximizar a eficácia no alcance dos resultados. Capacidade para tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Demonstra excelente capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	20 valores
Muito bom	Demonstra muito boa capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	18 valores
Bom	Demonstra boa capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	16 valores
Suficiente	Demonstra suficiente capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	12 valores
Insuficiente	Demonstra reduzida capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos e de tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados	8 valores

Gestão do Conhecimento (GC): Pretende avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Revela excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	20 valores
Muito bom	Revela muito bom conhecimento da função e muito boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	18 valores
Bom	Revela bom conhecimento da função e boa aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	16 valores
Suficiente	Revela suficiente conhecimento da função e suficiente aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	12 valores
Insuficiente	Revela reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo.	8 valores

Expressão e Fluência Verbais (EFV): Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Excelente	Revela excelente capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	20 valores
Muito bom	Revela muito boa capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	18 valores
Bom	Revela boa capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	16 valores

Suficiente	Revela suficiente capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	12 valores
Insuficiente	Revela reduzida capacidade de comunicação oral, de desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso e de capacidade de síntese	8 valores

Cada um dos fatores será classificado de acordo com uma ficha de entrevista (**anexo II**) através da média aritmética simples da pontuação a atribuir por cada elemento do Júri sendo o resultado final da entrevista o que decorre da média aritmética simples da pontuação de todos os fatores.

$$EPSP = (SC+M+R+LOC+POR+GC+EFV)/7$$

A classificação final (CF) de cada candidato/a será o resultado da seguinte fórmula (**anexo III**):

$$CF = 0,35 (AC) + 0,65 (EPSP)$$

O Júri deliberou ainda que no âmbito da aplicação dos métodos de seleção considerar-se-ão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção de Entrevista Profissional de Seleção Pública e/ou não reúnam os requisitos exigidos e publicados na BEP.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, dal qual será lavrada ata que será circulada para recolha da assinatura dos membros do júri presentes.

Lisboa, 21 de maio de 2025.

Presidente

1.º Vogal

2.º Vogal

Anexo I - Modelo de ficha de avaliação curricular

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR		
Procedimento Concursal para Direção Intermédia de 2.º grau, publicado pelo aviso n.º _____ do DR, 2.ª série n.º _____ de ____/____/____ e código BEP n.º _____.		
Candidato/a		
Fatores de avaliação	Valores a atribuir	Pontuação
1 - Habilitações Académicas (HA) - 20%		
	Valores a atribuir	Pontuação
Licenciatura na área do cargo a prover	13	
Mestrado na área do cargo a prover	+ 3 valor	
Doutoramento na área do cargo a prover	+ 4 valores	
Pontuação do parâmetro habilitações		0
2 - Formação Profissional (FP) - 20%		
	Valores a atribuir	Pontuação
Total de horas de formação inferior a 6h	0	
Total de horas de formação entre 6 e 60 horas	10	
Total de horas de formação entre 61 e 90 horas	12	
Total de horas de formação entre 91 e 120 horas	14	
Total de horas de formação entre 121 e 150 horas	16	
Total de horas de formação superior a 150 horas	18	
CADAP, CAGEP ou FORGEP	+ 2	
Pontuação do parâmetro formação		0
3 - Experiência Profissional Geral (EPG) - 25%		
	Valores a atribuir	Pontuação
Menos de 1 ano	8	
De 1 a 3 anos	10	
De 3 a 5 anos	12	
De 5 a 10 anos	14	
De 10 a 15 anos	16	
De 15 a 20 anos	18	
Mais de 20 anos	20	
Pontuação do parâmetro experiência profissional geral		0
4 - Experiência em Cargos de Direção - 35%		
Na área do cargo a ocupar		
	Valores a atribuir	Pontuação
Até 1 ano	12	
De 1 a 5 anos	14	
De 5 a 10 anos	16	
De 10 a 15 anos	18	
Mais de 15 anos	20	
Noutras áreas		
Até 1 ano	10	

De 1 a 5 anos	12	
De 5 a 10 anos	14	
De 10 a 15 anos	16	
Mais de 15 anos	18	
Pontuação do parâmetro experiência em cargos direção		0
Classificação final da avaliação curricular		0

Anexo II - Modelo de Ficha de Avaliação da Entrevista Profissional de Seleção Pública (EPSP)

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA
Procedimento Concursal para Direção Intermédia de 2.º grau, publicado pelo aviso n.º _____ do DR, 2.ª série n.º _____ de ___/___/_____ e código BEP n.º _____.
Candidato/a

Para cada fator, pontuar com: Excelente (20), Muito Bom (18), Bom (16), Suficiente (12) Insuficiente (8)			
Fatores a avaliar	Presidente	1.º vogal	2.º vogal
Sentido Crítico (SC): Pretende avaliar a capacidade de análise crítica do/a candidato/a e respetiva fundamentação, face à resolução de situações que lhe são apresentadas. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
Motivação (M): Pretende avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura ao cargo e, por outro, determinação e o empenho do/a candidato/a na assunção de responsabilidades e obrigações inerentes ao desempenho do cargo, ainda que em condições adversas, em ordem ao cumprimento das tarefas a desempenhar. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
Representação Institucional (R): Pretende avaliar a capacidade de Representação da unidade orgânica, ou Organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da Organização e demonstrando uma imagem institucional credível. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
Liderança e Coordenação de equipas e Orientação para a colaboração (LOC): Pretende avaliar a capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa. Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação			
Organização, Planeamento e Resultados (POR): Pretende avaliar a capacidade de organização e planeamento da sua atividade e dos seus recursos com vista a maximizar a eficácia no alcance dos resultados. Capacidade para tomar decisões mesmo em contextos difíceis e responsabilizar-se pelos resultados. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
Gestão do Conhecimento (GC): Pretende avaliar o conhecimento da função, bem como a competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, por a mesma representar um fator decisivo no desempenho do respetivo cargo. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
Expressão e Fluência Verbais (EFV): Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do/a candidato/a, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação.			
Fórmula da classificação da entrevista	EPSP = (SC+M+R+LOC+POR+GC+EFV) / 7		

classificação total	0	0	0
Classificação da entrevista	0		

Anexo III - Modelo de ficha de avaliação final

FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA	
Procedimento Concursal para Direção Intermédia de 2.º grau, publicado pelo aviso n.º _____ do DR, 2.ª série n.º _____ de ___/___/_____ e código BEP n.º _____.	
Candidato/a	
Classificação da avaliação curricular - 50%	
Classificação da entrevista- 50%	
Classificação final	