

**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 27/01/2025, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º DGADR-I00712-202412-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;

Segundo Vogal Efetivo: **Dr. Rodrigo José da Fonseca Bettencourt da Camara**, Técnico 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 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 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 sectores agrícola e florestal – valores das taxas.

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 – 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 – Proceda 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 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

- 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	4,00 a	3,500 a	3,00 a	2,500 a	2,001 a	2,000	1,00 a 1,999

5,00	4,499	3,999	3,499	2,99	2,499		
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

		<p>de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado;</p> <p>15 valores – Demonstra uma boa capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de orientação para a inovação e mudança de processos para a melhoria do serviço prestado.</p>
Análise crítica e resolução de problemas (ARP)	<p>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.</p>	<p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de recolha e análise da informação para o desempenho do seu trabalho e de identificação, antecipação e solução de problemas;</p> <p>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.</p>
Organização, planeamento e gestão de projetos (OPG)	<p>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.</p>	<p>20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de planeamento do seu trabalho;</p> <p>17 valores – Demonstra elevada capacidade de planeamento do seu trabalho;</p> <p>15 valores – Demonstra uma boa capacidade de planeamento do seu trabalho;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de planeamento do seu trabalho;</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de planeamento do seu trabalho.</p>
Gestão do conhecimento (GC)	<p>Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.</p>	<p>20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>17 valores – Demonstra elevada capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>15 valores – Demonstra uma boa capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>12 valores – Demonstra capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;</p> <p>8 valores – Não demonstra capacidade de aquisição, atualização e partilha do conhecimento.</p>
Iniciativa (I)	Agir proativamente no sentido de alcançar os	20 valores – Demonstra uma capacidade

	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.	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:

