

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 | DSTAR - Rede Nacional da PAC |

ATA N.º 1 Critérios e regras

Na sequência da autorização de recrutamento de (1) técnico superior para desempenho de funções na Direção de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR), reuniu em 29/08/2025, o respetivo júri, designado pelo despacho do Sr. Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º DGADR-I02989-202508-INF-DSIGA\DORH, estando presentes os seguintes elementos:

- 1.ª vogal efetiva, em substituição da presidente: **Dr.ª Vanessa da Conceição Nogueira Mateus de Campos**, Técnica Superior da Rede Rural Nacional (RRN) da Direção de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR);
- 2.ª vogal efetiva: **Dr. Diogo Miguel de Matos e Pires**, Técnico Superior da Rede Rural Nacional (RRN) da Direção de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR).
- 1ª vogal suplente: **Dr.ª Maria do Rosário Santos**, Técnica Superior da Rede Rural Nacional (RRN) da Direção de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR);

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 40 minutos e revestirá a forma *escrita*.

Será composta por um conjunto de 5 questões de resposta descritiva, cada uma das quais com a pontuação máxima de 4 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:

- *Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural – competências e atribuições*
- *Rede Nacional da PAC - objetivos e trabalho em rede*
- *AKIS – Sistema de Conhecimento e Inovação da Agricultura*
- Comunicação como comunicar e como envolver
- Comunicação online

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

- *Decreto Regulamentar nº 32/2012, D. R. n.º 57, Série I, de 20 de março - Aprova a orgânica da DGADR;*
- *Portaria nº 303/2012, D. R. n.º 193, Série I, de 4 de outubro - Fixa a estrutura nuclear da DGADR;*
- *Despacho n.º 13434/2012, D.R. n.º 199, Série II de 15 de outubro, cria as unidades flexíveis da DGADR;*
- *Portaria n.º 108/2024/1, D.R. n.º 54, Série I, de 15 de março - Define a estrutura de governação e funcionamento da Rede Nacional da Política Agrícola Comum (RNPAC)*
- *Portaria n.º 21/2025/1, D.R. n.º 18, Série I, de 27 de janeiro - Define a estrutura de governação para o Sistema de Conhecimento e Inovação da Agricultura (AKIS)*

A bibliografia online será a seguinte:

- *Portal da DGADR - <https://www.dgadr.gov.pt/>*
- *Portal da Rede Nacional - <https://www.rederural.gov.pt/>*
- *Portal do AKIS - <https://akisportugal.pt/>*
- *Rede Europeia da PAC - https://eu-cap-network.ec.europa.eu/index_en*
- *DIGITAL 2023: Portugal - <https://datareportal.com/reports/digital-2023-portugal?rq=portugal>*

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 valorização 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 valorização:

Licenciatura - 16 valores

Mestrado em área relevante para as funções a exercer - 18 valores

Doutoramento em área relevante para as funções a exercer - 20 valores

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:

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 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 obtidas 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 máxima de 40 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. |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Orientação para a mudança e inovação (OMI)</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Análise crítica e resolução de problemas (ARP)</p> | <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; 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.</p> |
| <p>Organização, planeamento e gestão de projetos (OPG)</p> | <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; 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.</p> |
| <p>Gestão do conhecimento (GC)</p> | <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; 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.</p> |
| <p>Iniciativa (I)</p> | <p>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.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Inteligência emocional (IE)</p> | <p>Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.</p> | <p>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</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | 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:



Assinado por: **Diogo Miguel de Matos e Pires**
 Num. de Identificação: 12337603
 Data: 2025.09.09 09:31:12+01'00'

Assinado por: **Maria do Rosário Santos**
 Num. de Identificação: 13660841
 Data: 2025.09.09 11:45:55+01'00'