

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1 – Critérios e Regras

No âmbito do Despacho n.º 309/2025, de 12 de novembro de 2025, do Senhor Secretário de Estado Adjunto e do Orçamento, e do despacho da Senhora Secretária de Estado da Administração Pública, exarado na informação n.º 004JMC/GSEAP/2025, foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para recrutamento externo, com vista ao preenchimento de postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, grau de complexidade funcional 3 para a Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural.

Reuniu em 11/03/2026, o respetivo júri, designado pelo despacho de 11/02/2026 do Senhor Diretor-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, exarado na informação n.º DGADR-I00073-202601-INF-DSIGA\DORH, para o procedimento concursal de recrutamento de 2 técnicos superiores para desempenho de funções na Direção de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR), Área 621 – Produção Agrícola e Animal com a seguinte caracterização:

- a) Promover e acompanhar iniciativas e projetos promotores do associativismo agrícola e organização da produção;*
- b) Assegurar o planeamento e execução de formação / capacitação técnica dos agentes do desenvolvimento agrícola e rural;*
- c) Promover a constituição de redes de cooperação com o objetivo de fomentar o apoio técnico aos agricultores e produtores;*
- d) Contribuir para a definição de medidas de política e de regulamentação no âmbito da PAC;*
- e) Elaborar normas de procedimento e orientações técnicas;*
- f) Análise e decisão de candidaturas;*
- g) Elaboração de relatórios anuais;*
- h) Colaborar e promover iniciativas que valorizem a troca de experiências e boas práticas, o debate e o encontro entre os vários intervenientes no setor agrícola;*
- i) Garantir a articulação institucional com os diversos organismos públicos, as autoridades de gestão, de pagamento, organizações e associações do setor agrícola.*

A reunião decorreu com a presença dos seguintes elementos do júri:

Presidente: **Eng.ª Maria Custódia Martins Fernandes Pereira Correia**, Diretora de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR);

1.ª vogal efetiva, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos: **Dr.ª Ana Rita Claudino Correia**, Chefe de Divisão da Diversificação da Atividade Agrícola, Formação e Associativismo (DDAAFA);

2.ª vogal efetiva: **Eng.ª Ana Maria de Freitas e Amorim Ribes**, Técnica Superior da Direção de Serviços do Território e Agentes Rurais (DSTAR).

A reunião do júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar;
2. Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção e classificação final;
3. Aprovação das grelhas de classificação atendendo ao disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro;
4. Critérios de desempate para a ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final.

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.

1. Métodos de seleção

Conforme previsto 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 e no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

⇒ Para os/as candidatos/as com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão utilizados os seguintes métodos:

- Métodos de seleção obrigatórios: **Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).**
- Métodos de seleção facultativos ou complementares: **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).**

⇒ Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei geral do Trabalho em Funções Públicas, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelo/a/s candidato/a/s que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir/executar, ou encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, serão utilizados os seguintes métodos:

- Método de seleção obrigatório: **Avaliação curricular (AC).**
- Método de seleção facultativo ou complementar: **Entrevista de Avaliação das competências (EAC).**

A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do concurso, não lhe sendo aplicados os métodos seguintes.

Os métodos de seleção são expressos numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas. Cada um dos métodos de seleção é de carácter eliminatório, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A classificação do método de **Avaliação Psicológica (AP)** obtém-se através das menções classificativas de “**Apto**” e “**Não Apto**”, não se aplicando valoração quantitativa deste método na fórmula final. Caso o/a candidato/a obtenha a avaliação de “**não apto**”, será excluído/a do procedimento.

1.1. Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções do posto de trabalho, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

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.

O júri elaborou a prova de conhecimentos e apresentou a respetiva Ficha de Classificação da prova, que consta como Anexo I, a qual faz parte integrante da presente ata, como documento confidencial.

A prova de conhecimentos é realizada individualmente e em contexto presencial, é de natureza teórica e reveste a forma escrita e é efetuada numa só fase, em suporte papel, com a duração de 45 minutos.

Será composta por 20 perguntas de escolha múltipla, valendo 1 valor cada.

Será permitida a consulta de legislação e bibliografia não anotada durante a realização da prova, não sendo permitida a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos.

A prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural – Competências e Atribuições;
- Plano Estratégico da Política Agrícola Comum de Portugal (PEPAC);
- Código do Procedimento Administrativo;
- Programa nacional para apoio ao setor da fruta e dos produtos hortícolas;
- Programa nacional para apoio ao setor da apicultura.

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

- Despacho n.º 13434/2012, D.R. n.º 199, Série II, de 15 de outubro – Cria as unidades flexíveis da DGADR;
- Decreto-Lei n.º 5/2023, de 25 de janeiro – Estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua versão atual;

- Regulamento (UE) 2021/2115 do Parlamento Europeu e do Conselho de 2 de dezembro de 2021;
- Portaria n.º 54-F/2023, de 27 de fevereiro, na sua atual redação;
- Portaria n.º 54-G/2023, de 27 de fevereiro, na sua atual redação.

A bibliografia será a seguinte:

- Plano Estratégico da Política Agrícola Comum de Portugal (PEPAC):
 - <https://www.gpp.pt/index.php/pepac-plano-estartegico-da-pac-2023-2027>
 - Prioridades; Eixos de Intervenção; Modelo de Governação.
- Programas operacionais:
 - <https://www.dgadr.gov.pt/programas-operacionais/fruta-e-hortcolas>
 - <https://www.dgadr.gov.pt/programas-operacionais/apicultura>

As temáticas, a bibliografia e legislação de estudo serão publicados no respetivo aviso integral na Bolsa de emprego Público (BEP).

A classificação da **Prova de Conhecimentos (PC)** é efetuada sob anonimato, e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

1.2. Avaliação curricular (AC)

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, conforme disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos/as com base no respetivo currículo profissional e irá considerar e ponderar os seguintes elementos: **Habilitação Académica (HA)**, **Formação Profissional (FP)** e a **Experiência Profissional (EP)**, nas atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher e a **Avaliação de Desempenho (AD)** obtida nos dois últimos ciclos avaliativos, nos termos da legislação aplicável.

A fórmula de cálculo da valoração a atribuir ao método de avaliação curricular é a seguinte:

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

A **Avaliação Curricular (AC)** far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo II da presente ata que desta é parte integrante. É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

No parâmetro **habilitação académica (HA)**, será considerada a valoração na (s) seguinte (s) área (s) de estudo nos termos da portaria n.º 256/2005: 621 - Produção Agrícola e Animal.

Licenciatura – 16,00 valores

Mestrado em área relevante para as funções a exercer – 18,00 valores

Doutoramento em área relevante para as funções a exercer – 20,00 valores

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 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/as candidatas/as que não possuam ações de formação serão pontuados com 8 valores.

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.

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/Excelente		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 de classificação de serviço em algum dos ciclos por facto não imputável ao trabalhador e devidamente comprovada por declaração da entidade de origem, implica a pontuação do parâmetro com 12 valores.

A falta injustificada de informação relativa a avaliação de algum ciclo, implica a pontuação do parâmetro com zero valores.

1.3. Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica, visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido como essenciais para ocupar o posto de trabalho.

A **Avaliação Psicológica** pode comportar, uma ou mais fases, sendo que por cada candidato/a é elaborada uma ficha individual que garanta a privacidade da avaliação efetuada perante terceiros, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado obtido de “**Apto**” ou “**Não Apto**”.

Os resultados da prova de avaliação psicológica não são disponibilizados para consulta de terceiros, em cumprimento aos princípios previstos no Regulamento da Proteção de dados (RGPD).

1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** será aplicada aos/às candidatos/as 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.

Terá a duração de 45 minutos e a classificação final resultará da média aritmética simples da pontuação obtida em cada uma das competências que se apresentam no quadro seguinte.

A avaliação da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo III da presente ata que desta é parte integrante.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** será classificada com base em níveis classificativos, aos quais correspondem as seguintes valorações expressa até às centésimas:

Excelente - 20 valores; **Muito Bom** - 17 valores; **Bom** - 15 valores; **Suficiente** - 12 valores; **Insuficiente** - 8 valores.

C. entrevista =média da pontuação obtida em cada competência

(OR)+(OC) +(OMI) + (ARP)+ (OPG) + (GC) + (I)+(IE) /8

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 ed e 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	20 valores – Demonstra uma capacidade excepcional de aquisição, atualização e partilha do conhecimento;

	conhecimento na Organização.	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

A classificação final expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as especificidades de cada método anteriormente referido e de acordo com a tabela constante do Anexo IV da presente ata que desta é parte integrante e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \text{ ou } PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

3. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos na respetiva ordenação final:

Em situações de igualdade de valoração, observar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo ainda, após sujeição ao artigo referido no ponto anterior, o júri deliberou ainda, por unanimidade utilizar como critérios adicionais de desempate:

- Maior nível habilitacional;
- Maior classificação do nível habilitacional.

Em harmonia com a Lei n.º 35/2014, de 30 de julho que aprova, em anexo, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, atendendo aos postos de trabalho a ocupar e as deliberações tomadas, o júri reiterou a aprovação dois documentos que constituem anexos e partes integrantes da presente ata, designadamente:

Anexo I – Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos;

Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular;

Anexo III – Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências;

Anexo IV – Ficha de Classificação Final.

Ficou ainda deliberado pelo respetivo júri que são motivos de exclusão do presente procedimento concursal, a não indicação da Referência para a qual estão a concorrer, a apresentação da candidatura fora do prazo e o incumprimento dos requisitos mencionados nos avisos de publicidade, sem prejuízo dos demais motivos legal ou regulamentarmente previstos, assim como a não comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores em qualquer uma das fases de avaliação, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a deliberar deu-se por encerrada a reunião da qual foi elaborada a presente ata que depois de lida e aprovada, é assinada e rubricada pelos membros do júri.

Presidente ou vogal que substitui:

Vogal:

Vogal: