

## **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DE DIVISÃO DE CONTROLO NA AGRICULTURA E PESCAS - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU.**

### **ATA N.º 1**

Aos 20 dias do mês de outubro de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, reuniu, por videoconferência, o Júri do procedimento concursal para preenchimento do cargo de direção intermédia de 2º grau para a Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas, nomeado por deliberação do Conselho Diretivo de 29 de junho de 2025, para definição dos métodos de seleção e respetivas grelhas de avaliação bem como a fórmula de classificação final, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado.

Estiveram presentes os membros do júri, a saber:

Presidente de Júri:

Dr. José da Conceição Reis, Diretor da Unidade de Fiscalização Controlo e Transparência da CCDD LVT, I.P.;

1.º Vogal efetiva

Dra. Patrícia Carla Marques Gomes da Silva, Diretora de Unidade de Fiscalização da CCDD do Alentejo, I. P.

2.º Vogal efetivo

Prof. Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues, Docente do Instituto Superior de Agronomia, da Universidade de Lisboa.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os métodos de seleção da avaliação curricular e entrevista pública, de acordo com o estipulado no Anexo I.

O júri deliberou ainda aprovar os modelos da ficha de avaliação curricular (Anexo II) e da ficha de entrevista pública (Anexo III), em que constam os cálculos a efetuar.

O resultado da avaliação curricular será valorado de 0 a 20 valores, e tem carácter eliminatório quando a pontuação obtida pelo/a candidato/a seja inferior a 9,5 valores.

A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Pública equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados eliminados do procedimento.

O júri deliberou ainda aprovar a ficha do perfil do/a candidato/a (Anexo IV).

Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º, não haverá lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

20 de outubro de 2025

---

Presidente de Júri- Dr. José da Conceição Reis

---

1.ª Vogal efetiva - Dra. Patrícia Carla Marques Gomes da Silva,

---

2.ª Vogal efetivo - Prof. Gonçalo Pereira Fernandes Caleia Rodrigues

## ANEXO I MÉTODOS DE SELEÇÃO

Para apuramento da Classificação Final após aplicação dos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista pública, a fórmula a utilizar é a seguinte:

$$CF = \frac{(AC + EntP)}{2}$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EntP = Entrevista Pública

**Avaliação Curricular (AC):** A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + 2EP + FP)}{4}$$

em que:

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional.

**Habilitações académicas (HA):** onde se avaliará a titularidade do grau académico de acordo com a seguinte ponderação:

Habilitações Académicas	Pontuação (0-20)
Grau de Doutor na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento	20
Grau de Mestre na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento	18
Grau de Doutor noutras áreas	17
Grau de licenciado na(s) área(s) preferencial (ais) indicada(s) no aviso de abertura do procedimento	16
Grau de Mestre noutra área	14
Grau de Licenciado noutra área	12

São consideradas preferenciais as áreas indicadas no aviso.

**Experiência Profissional (EP):** deve reportar-se ao exercício de funções quer de coordenação, orientação e organização, quer de aplicação de conhecimentos técnicos ou especializados, em áreas afins ou não, por se configurarem como atributos que, implicando e requerendo capacidade de julgamento e/ou aptidão na resolução de problemas e iniciativa, se constituem como elementos que resultam inequivocamente num enriquecimento do perfil dos candidatos. É avaliada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(EPG + 2EPE)}{3}$$

em que:

EPF = Experiência Profissional Geral;

EPE = Experiência Profissional Específica.

A **Experiência Profissional Geral (EPG)** onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, incluindo na área de atividade da área em que se insere o cargo a concurso (a

contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

<b>Experiência Profissional Geral (anos)</b>	<b>Pontuação (0-20)</b>
Maior do que 20 anos	20
Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos	18
Maior que 4 anos e menor que 10 anos	16
Até 4 anos	10

A **Experiência Profissional Específica (EPE)** onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos dirigentes, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

<b>Experiência Profissional Específica (anos)</b>	<b>Pontuação (0-20) EPE como dirigente intermédio de 2.º Grau ou superior</b>
Maior do que 20 anos	20
Maior ou igual a 10 anos e menor ou igual que 20 anos	18
Maior que 4 anos e menor que 10 anos	16
4 anos	10

**Formação Profissional (FP):** Considerando, por um lado, a relevância dos cursos relacionados com a área funcional do lugar a prover e tendo presente, por outro lado, as dificuldades na caracterização deste fator, o Júri considera apreciar não só as ações relacionadas com a área funcional do lugar a prover, mas também as que não têm com ele uma relação direta, de acordo com a seguinte fórmula:

$$FP = \frac{(FPG + 2FPE)}{3}$$

em que:

FPG = Formação Profissional Geral;

FPE = Formação Profissional Específica.

A **Formação Profissional Geral** (FPG) onde se ponderará a participação, nos últimos 10 anos, na qualidade de formando, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios, pós-graduações), relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, e desde que devidamente comprovadas.

<b>Formação Profissional Geral (horas)</b>	<b>Pontuação (0-20)</b>
Entre 80 a 100 horas	20
Entre 40 a 80 horas	18
Entre 20 a 40 horas	16
Menos de 20 horas	14

A **Formação Profissional Específica** (FPE) onde se avaliará a aprovação em cursos específicos para direção intermédia ou formação relacionada com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por entidade reconhecida.

Para avaliação da formação profissional específica para o cargo e tendo em conta a área de atuação e o perfil exigidos no detalhe da oferta de emprego, o júri deliberou avaliar a formação do candidato nas subáreas de competência a que se refere o ponto 3.7.2 do Anexo à Deliberação n.º 1057/2025, publicada no Diário da República II série, n.º 161, de 22 de agosto, de acordo com a seguinte ponderação.

<b>Formação Profissional Específica (horas)</b>	<b>Pontuação (0-20)</b>
Entre 80 a 100 horas	20
Entre 40 a 80 horas	18
Entre 20 a 40 horas	16

Menos de 20 horas	14
-------------------	----

**Entrevista Pública (EntP):** A entrevista pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

#### 1. Capacidade de Liderança

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. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

#### 2. Capacidade de representação institucional

Capacidade de representar a unidade orgânica, ou organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional, defendendo os interesses da organização demonstrando uma imagem institucional credível.

#### 3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas

Capacidade de 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.

#### 4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos

Capacidade de 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.

#### 5. Capacidade de tomada de decisão

Capacidade de tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis,

mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

## 6. Inteligência emocional

Capacidade de gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, de acordo com a seguinte ponderação:

Avaliação do parâmetro	Pontuação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Insuficiente	8

A avaliação final da Entrevista Pública será calculada com base na média aritmética de todos os parâmetros.



## ANEXO II

### Ficha de Avaliação Curricular

Nome	
------	--

PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas (HA):	__valores
Experiência Profissional (EP) = $\frac{EPG + 2 \cdot EPE}{3}$	<u>__Valores</u>
Experiência Profissional Geral (EPG):	__valores
Experiência Profissional Específica (EPE):	__valores
Formação Profissional (FP) = $\frac{FPG + 2 \cdot FPE}{3}$	<u>__Valores</u>
Formação Profissional Geral (FPG):	__valores
Formação Profissional Específica (FPE):	__valores
AC = $\frac{HA + 2 \cdot EP + FP}{4}$	<u>__Valores</u>

### ANEXO III

#### FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA

1. Capacidade de liderança :					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:    Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
2. Capacidade de representação institucional:					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:    Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
3. Capacidade de análise crítica e resolução de problemas:					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:    Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
4. Capacidade de organização, planeamento e gestão de projetos:					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:    Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
5. Capacidade de tomada de Decisão:					
	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:    Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				
6. Inteligência emocional:					

	Valores	Presid. Júri	1.ª Vogal	2.º Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação	
Elevado	20				<b>Nível Classificativo:</b>	<b>Valores*</b>
Bom	16					
Suficiente	12					
Insuficiente	08					
					<b>Valoração Final (Média)</b>	<b>Valores</b>

#### ANEXO IV

#### FICHA COM O PERFIL DO CANDIDATO/A

**A - Competências da Divisão de Controlo na Agricultura e Pescas** (definidas no ponto 3.7.2, do Anexo à Deliberação n.º 1057/2025, publicada no Diário da República II série, n.º 161, de 22 de agosto).

#### B – Perfil do dirigente a recrutar

Tendo em atenção as competências da Unidade Orgânica o dirigente a recrutar, para além de possuir preferencialmente licenciatura nas áreas do aviso, deverá ainda deter:

- Sólida experiência na área do cargo a prover, que lhe permita cumprir com elevado desempenho as competências que lhe serão atribuídas;
- Competências/capacidades inerentes ao exercício de cargo de direção intermedia, definidas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro e, concretamente, capacidade de liderança, representação institucional, análise crítica e resolução de problemas, planeamento, gestão e tomada de decisão assim como inteligência emocional.