

Ata n.º 1

Aos 24 dias de abril de 2026, pelas 16:00 horas, reuniu na sede da Autoridade de Gestão do PEPAC no Continente, Rua de São Julião, n.º 63, Lisboa, o júri do procedimento concursal para ocupação de seis (6) postos de trabalho do mapa específico da AD&C, na carreira/categoria de técnico superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Área de Divulgação e Comunicação, para a Área do Gabinete Jurídico, para a Área de apoio à Comissão Diretiva, para a Área de Gestão Operacional, para a Área de Desenvolvimento Local e para a Área de Investimento, Rejuvenescimento e Gestão de Risco.

Ordem de trabalhos:

Ponto único: decidir as fases que comportam os métodos de seleção, selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção um posto de trabalho para a ref. C, com a seguinte caracterização do posto de trabalho:

- a) Apoio direto à Direção;
- b) Preparação e acompanhamento de reuniões a nível de logística;
- c) Marcação de viagens e estadias, nacionais e internacionais;
- d) Organização de arquivo digital e documental;
- e) Atendimento telefónico;
- f) Receção de visitas;
- g) Planeamento e organização de eventos;
- h) Atendimento e apoio internos e externos;
- i) Quaisquer outras funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau de complexidade funcional 3, inseridas na missão e atribuição da AG PEPAC;
- j) Domínio do Microsoft Excel e Microsoft Word nas suas múltiplas componentes;
- k) Bom domínio do restante Microsoft Office na ótica do utilizador;
- l) Conhecimento da língua inglesa falada e escrita.

Outros requisitos:

- a) Fator preferencial - Experiência em posto de trabalho com tarefas similares;
- b) Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador;
- c) Experiência profissional no âmbito dos fundos europeus.

1. Método de seleção obrigatório:

No que respeita ao método de seleção obrigatório, o Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 55% (cinquenta e cinco por cento) à Prova de Conhecimentos (PC) e de 60% (sessenta por cento) ao método de Avaliação Curricular (AC), consoante o método aplicável.

A Avaliação Curricular (AC) será o método de seleção obrigatório para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e, caso sejam candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa.

Caso o candidato reúna as condições acima indicadas, mas não pretenda o método de Avaliação Curricular, terá de formalizar (por escrito) essa pretensão.

1.1. Prova de Conhecimentos (PC):

A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, de natureza teórica, com a duração máxima de 60 minutos, a realizar com consulta, constituída com questões de escolha múltipla sobre conhecimentos específicos e gerais e incidirá sobre os seguintes temas:

- Princípios éticos da Administração Pública;
- Princípios gerais da atividade administrativa;
- Conhecimentos gerais e de cidadania ao nível da habilitação literária exigida, onde se apurará a capacidade de interpretação e da fluência da língua e literatura portuguesa.
- A Política Agrícola Comum – modelo de governação dos fundos europeus;

11
Des
/

- **A Autoridade de Gestão do PEPAC no Continente – o seu papel e funcionamento.**

A legislação necessária para a realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

- Decreto-Lei n.º 05/2023, de 25 de janeiro – Modelo de Governação dos Fundos Europeus;
- Decreto-Lei n.º 12/2023 de 24 de março – Normas Gerais do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum de Portugal;
- Resolução de Conselho de Ministros n.º 15/2023, de 10 de fevereiro – Cria a Estrutura de Missão da Política Agrícola Comum de Portugal no Continente;
- Código de Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro);
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho – Aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;

Na Prova de Conhecimentos será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até à centésima. Será preenchida uma ficha de prova por cada candidato e será garantido anonimato para efeitos de correção.

A Prova de conhecimentos é constituída por questões de escolha múltipla, e a valoração final da prova resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.

Acresce que a prova escrita terá necessariamente de ser realizada presencialmente, não sendo admitida a realização remota.

1.2. Avaliação curricular (AC):

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional.

Habilitação Académica (HA) – 3 Valores (15%)

Experiência Profissional (EP) – 11 Valores (55%)

Formação Profissional (FP) – 6 Valores (30%)

Ponderados da seguinte forma:

1.2.1 Habilitação académica (HA)

Nível habilitacional / área de formação:

M
Des
#

2377

Plano Estratégico da
Política Agrícola Comum

Continente

- Referência C: Licenciatura adequada ao posto de trabalho;

Fator valorado, com uma pontuação máxima de 3 valores, da seguinte forma:

- Com licenciatura na área indicada - 3 valores;
- Licenciatura noutras áreas – 1 valor.

1.2.2 Experiência profissional (EP)

Afigurando-se ao júri que a Experiência profissional, traduzida em anos de experiência e o percurso profissional, é o fator mais relevante, atendendo ao desenvolvimento das competências dos candidatos que proporciona, é este fator valorado com 11 valores máximos distribuídos da seguinte forma:

- Com experiência na área preferencial, já provido na carreira de técnico superior, até 3 anos – 1 valor;
- Com experiência na área preferencial, já provido na carreira de técnico superior, superior a 3 e até 6 anos - 3 valores;
- Com experiência na área preferencial, já provido na carreira de técnico superior, num período superior a 6 anos - 5 valores.

São fatores preferenciais, com uma valoração máxima de 6 pontos, os seguintes conhecimentos consolidados:

- Experiência profissional em posto de trabalho com tarefas similares – 2 valores;
- Experiência profissional no domínio de informática na ótica do utilizador – 1 valor;
- Experiência profissional de, pelo menos, 6 (seis) meses, no âmbito dos fundos europeus - será valorada em mais 3 valores;

1.2.3 Formação profissional (FP)

Considera o júri que este item tem relevância no desenvolvimento das competências dos candidatos, pelo que é valorado com a pontuação máxima de 6 valores, assim distribuídos:

- Com mestrado ou doutoramento na área da função a concurso– acresce 2 valores;

- Com Pós-Graduação na área da função a concurso – acresce 1,5 valores;
- Ação com duração inferior ou igual a 30 horas é valorada cada com – 0,5 valor;
- Ação com duração superior a 30 e inferior ou igual a 60 horas é valorada cada com - 1 valor;
- Ação com duração superior a 60 horas é valorada cada com - 1 valor.

Só releva formação profissional devidamente certificada, frequentada nos últimos 3 anos e diretamente conexa com o posto de trabalho a preencher.

Em caso de necessidade, o júri delibera se a ação de formação é subsumível no conceito de “diretamente conexa com o posto de trabalho a preencher”. Não sendo demonstrada a conexão com o posto de trabalho, a valoração da ação não é considerada.

No sentido de operacionalizar a avaliação curricular foi elaborada a ficha individual que consta como Anexo I.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

2. Entrevista de avaliação de competências (EAC)

O Júri do Procedimento deliberou atribuir a ponderação de 60% e 40% ao método de seleção facultativo, respetivamente, caso o candidato tenha sido sujeito a prova de conhecimentos e avaliação curricular. De acordo com o n.º 1, do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, conjugado com o disposto no n.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O júri procedeu à aprovação da ficha auxiliar de avaliação curricular, que se encontra no Anexo I à ata de que constitui parte integrante.

1. Na **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a qual visa obter informação relevante para a avaliar o perfil exigido, o Júri deliberou aprovar os seguintes parâmetros, os quais serão avaliados conforme a seguir se indica:

A. Sentido Crítico

20 Valores ELEVADA	Revela excecional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com excecional clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma excecional capacidade de apresentação de soluções, de forma excecionalmente criativa, responsável e autónoma.
16 Valores BOA	Revela excecional capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com grande clareza os aspetos positivos e negativos, bem como uma grande capacidade de apresentação de soluções, de forma muito criativa, responsável e autónoma.
12 Valores SUFICIENTE	Revela capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando com clareza os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de soluções, de forma excecionalmente criativa, responsável e autónoma.
8 Valores REDUZIDA	Revela alguma capacidade de análise perante uma situação concreta, identificando parcialmente os aspetos positivos e negativos, bem como capacidade de apresentação de algumas soluções parcelares.
4 Valores INSUFICIENTE	Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.

B. Motivação

20 Valores ELEVADA	Revela excecional motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
16 Valores BOA	Revela grande motivação e gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
12 Valores SUFICIENTE	Revela motivação para o tipo de funções a que se candidata, mas sem aparentar especial gosto pela natureza e concreta do cargo a que se candidata.
8 Valores REDUZIDA	Revela alguma indiferença pela natureza e tipo de funções a que se candidata.
4 Valores INSUFICIENTE	Revela ausência de motivação ou gosto pela natureza e tipo de funções a que se candidata.

C. Expressão e Fluências Verbaís

20 Valores ELEVADA	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma excecionalmente lógica e estruturada, revelando excelente capacidade de comunicação oral.
16 Valores BOA	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma muito lógica e bem estruturada, revelando muito boa capacidade de comunicação oral.
12 Valores SUFICIENTE	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e bem estruturada, revelando capacidade de comunicação oral.
8 Valores REDUZIDA	Esquematiza e desenvolve o seu discurso de forma lógica e estruturada, desenvolvendo-o, por vezes, de forma lógica e linear, revelando alguma capacidade de comunicação oral.
4 Valores INSUFICIENTE	Situações de nível qualitativo inferior ao anterior.

C1. Clareza da Mensagem

20 Valores ELEVADA	Exprime-se com excecional clareza e rigor, tornando a mensagem extraordinariamente compreensível e clara.
16 Valores BOA	Exprime-se com muita clareza e rigor, tornando a mensagem facilmente compreensível e clara.
12 Valores SUFICIENTE	Exprime-se de modo claro, de forma a permitir a imediata compreensão da mensagem.
8 Valores REDUZIDA	A compreensão imediata da mensagem é dificultada por alguns problemas de falta de clareza e rigor do discurso.
4 Valores INSUFICIENTE	Não há compreensão imediata da mensagem, por falta de clareza e de rigor no discurso.

E. Perfil da Experiência Profissional

20 Valores ELEVADA	Revela grande profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.
16 Valores BOA	Revela variedade e profundidade de experiências, designadamente em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugadas com bons conhecimentos académicos e profissionais de muita utilidade para o mesmo efeito.
12 Valores SUFICIENTE	Revela alguma experiência em algumas atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais de utilidade para o mesmo efeito.
8 Valores REDUZIDA	Revela experiência pouco relevante para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos académicos e/ou profissionais
4 Valores INSUFICIENTE	Não revela experiência relevante para o exercício das funções, revelando poucos conhecimentos académicos e/ou profissionais com interesse para o efeito.

- A ponderação máxima a atribuir a cada fator (20 valores) é igual por se entender que todos traduzem aspetos significativos para a caracterização do perfil de seleção adequado.

A entrevista será avaliada e ponderada de acordo com os seguintes fatores e forma:

$$EAC = (SC + M + EFV + PEP) / 4$$

Em que:

- EAC Entrevista de avaliação de competências
SC Sentido Crítico
M Motivação
EFV Expressão e Fluências Verbaís (Clareza da mensagem)
PEP Perfil da Experiência Profissional

O júri preenche o conteúdo dos fatores a avaliar da seguinte forma:

- Entende-se por **Sentido Crítico (SC)** a capacidade de análise crítica de situações, de emissão de juízos de valor, fundamentados e coerentes, sustentadores da aproximação a soluções criativas, responsáveis e autónomas.
- **Motivação (M)** é o fator ou conjunto de fatores determinantes da candidatura, designadamente o projeto que o candidato possa ter para o exercício das funções concursadas.
- **Expressão e Fluência Verbaís (EFV)** são a forma ou facilidade na transmissão de ideias analisadas pelo júri no que respeita à respetiva organização e coerência (estruturação do discurso) e à facilidade e linearidade de transmissão e consequente apreensão do conteúdo significativo do pensamento do candidato (clareza da mensagem).
- Finalmente, por **Perfil da Experiência Profissional (PEP)** entende-se a capacidade que o candidato demonstre a auto avaliar-se, positiva ou negativamente, elencando a relevância e utilidade para o desempenho das funções concursadas.

A entrevista profissional de seleção é avaliada de acordo com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Classificação final (CF)

A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

Se prova de conhecimentos: $CF = PC\ 55\% + EAC\ 45\%$

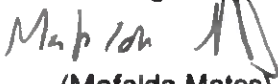
Se avaliação curricular: $CF = AC\ 60\% + EAC\ 40\%$

O resultado de todas as operações aritméticas será arredondado às centésimas.

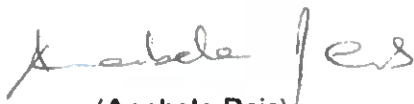
Em caso de eventuais situações de empate aplicam-se, sucessivamente os critérios de desempate constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro em conjugação com a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que depois de lida vai ser assinada pelos elementos do júri.

O 1.º vogal efetivo


(Mafalda Matos)

O 2.º vogal efetivo


(Anabela Reis)

O 1.º vogal suplente


(José Vilhena)