

ATA N.º 1

Aos 31 dias do mês de maio de dois mil e vinte e três, pelas 12h:00m, nas instalações da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, sita em Campo Grande n.º 50, 1700-093 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal para contratação excecional de um (1) trabalhador para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, aditado ao mapa de pessoal da Direção Geral de Alimentação e Veterinária, por força do previsto no n.º 4 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 53-B/2021, de 23 de junho, pelo período necessário à execução e conclusão do Projeto insectERA, aprovado no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência português, para alocar à Direção de Serviços de Segurança Alimentar, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

O contingente de postos de trabalho para a Direção Geral de Alimentação e Veterinária, que inclui o posto de trabalho do presente procedimento para alocar à Direção de Serviços de Segurança Alimentar, foi fixado através do Despacho n.º 11888-B/2021, dos Ministros de Estado e das Finanças, da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Planeamento, publicado no Diário da República. 2.ª série, n.º 232, de 30 de novembro.

Caracterização do Posto de Trabalho: funções correspondentes à caracterização funcional da carreira e categoria de técnico superior, constantes no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; designadamente: Competências na área de segurança dos géneros alimentícios, processamento de géneros alimentícios e subprodutos animais, considerando questões relacionadas com o desenvolvimento sustentável; Conhecimentos na legislação aplicável à segurança dos géneros alimentícios e subprodutos animais não destinados ao consumo humano e seus produtos derivados; Conhecimentos e/ou experiência em criação de insetos e sua transformação, bem como de estudos de mercado relativos à utilização de insetos de criação como género alimentício e de frass como fertilizante; Experiência no desenvolvimento de manuais de procedimentos/guias nacionais de boas práticas para apoio à implementação das disposições regulamentares ao setor da indústria alimentar e

de subprodutos animais; Aptidão para a planificação e coordenação dos planos de controlo oficial de estabelecimentos de géneros alimentícios e subprodutos animais.

Presidente: Maria Manuel Ferreira Alves Pereira, Diretora de Serviços de Segurança Alimentar;

1.º Vogal Efetivo: Ana Vitória Baptista de Sousa Antunes Pinto, Chefe de Divisão de Controlo da Cadeia Alimentar;

2.º Vogal Efetivo: Cirila Josefa Maria Almeida, Técnica Superior.

A presidente do júri, Dra. Maria Manuel Ferreira Alves Pereira, Diretora de Segurança Alimentar deu início à reunião, sendo a ordem de trabalhos:

1. Identificação dos métodos de seleção a utilizar;
2. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;
3. Critério de desempate para ordenação dos candidatos na respectiva ordenação final.

De modo a dar cumprimento aos referidos normativos legais são considerados os seguintes critérios:

1. Métodos de seleção a utilizar:

1.1. Método de seleção a utilizar obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC).

1.2. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontram a cumprir ou a 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, os métodos de seleção adotados, serão:

1.3. Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC).

1.4. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

- 2.1. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): $CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.
- 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.
3. A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de selecção para o qual tenham sido convocados/as equivale à desistência do concurso, não lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguintes.
4. Os métodos de seleção têm carater eliminatório, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.
5. Classificação dos métodos de seleção:
 - 5.1. A Prova de Conhecimentos é classificada sob anonimato, de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas;
 - 5.2. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;
 - 5.3. A Entrevista de Avaliação das Competências é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.
6. Prova de Conhecimentos (PC):
 - 6.1. A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.
 - 6.2. A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, presencial, sem consulta, de natureza teórica, efectuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 90 minutos, e versa sobre os temas a que se reportam a bibliografia e/ou diplomas publicados no ponto 12.4.3 do aviso de abertura do procedimento concursal, bem como as alterações legislativas ou

regulamentos que sobre eles tenham recaído, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas.

6.3. O júri deliberou, por unanimidade, que a prova escrita será constituída por um conjunto de 15 perguntas de escolha múltipla, valendo um valor cada e 1 pergunta de desenvolvimento, valorada na escala de zero a cinco valores (se parcialmente correta será valorada em 1;2;3 ou 4 valores).

6.4. De seguida o júri passou à elaboração da prova de conhecimento e respetiva correção, que consta de documento confidencial.

6.5. Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos.

6.6. O júri aprovou a ficha de classificação da Prova de Conhecimentos constituindo o Anexo I, a qual faz parte integrante da presente ata.

7. Avaliação Curricular (AC):

A avaliação curricular será aplicável aos candidatos/as que cumulativamente, sejam titulares da carreira/categoria de Técnico Superior e se encontrem a cumprir ou a executar, a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme dispõe o n.º 2, do artigo 36.º da LTFP.

7.1. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

7.2. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, far-se-á de acordo com a tabela constantes do Anexo II da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

7.3. Nos casos em que, por razões que comprovadamente lhes não sejam imputáveis, os/as candidatos/as, não possuam avaliação do desempenho referente ao período a considerar, a valorização mínima a atribuir a esse(s) período(s) será atribuída oficiosamente a ponderação de 10 valores. A mesma

situação ocorrerá quando comprovado por declaração emitida pelo Serviço de origem, aos candidatos/as que tenham em falta alguma avaliação do desempenho ou apenas refiram a expressão qualitativa, nos anos relevantes para o presente procedimento concursal, conforme previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):

8.1. A Entrevista de Avaliação das Competências, que terá uma duração entre 15 a 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

8.2. Assim, atentas as características do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade considerar os seguintes factores:

- a) Capacidade de comunicação e expressão (CCE);
- b) Motivação para o desempenho das funções (M);
- c) Conhecimentos do conteúdo funcional (CF);
- d) Sentido de missão na prestação de serviço público (SP).

8.3. Os fatores referidos serão valorados pelo júri da seguinte forma:

- a) Capacidade de comunicação e expressão (CCE) - Avaliar-se-á se o candidato/a apresenta um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos, bem como a sua capacidade de análise perante temas ou situações que lhe forem apresentados, inerentes ao posto de trabalho objeto de concurso.
- b) Motivação para o desempenho das funções (M) - apreciação do percurso profissional. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções - desempenho da função adequada à sua preparação habitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente e conhecimento em geral sobre as funções ao posto de trabalho a que se candidata.
- c) Conhecimentos do conteúdo funcional (CF) - Apreciar-se-á o modo como o candidato/a se posiciona relativamente à sua experiência profissional, a sua



capacidade de adaptação ao posto de trabalho, bem como a sua visão integradora do candidato/a na organização como um todo.

- d) Sentido de missão na prestação de serviço público (SP) - pretende avaliar o sentido de missão na prestação de serviço público, na ótica de interesse público.

8.3. Os factores indicados no ponto anterior serão avaliados segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

8.4. A avaliação da Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo III da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

9. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos/as na respectiva ordenação final:

9.1. Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no n.º 1 e n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10. Em conformidade com a lei n.º 35/2014 de 30 de junho, LTFP e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo presente o posto de trabalho a ocupar e as deliberações já tomadas, o júri aprovou os seguintes documentos, que constituem anexos e partes integrantes da presente ata:

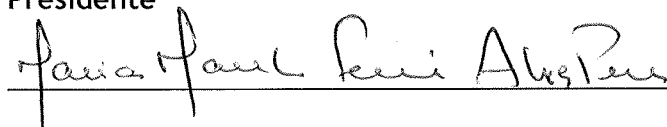
Anexo I - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos;

Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular;

Anexo III - Ficha de Entrevista de Avaliação das Competências;

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes.

Presidente



Primeiro Vogal Efetivo

Abelardo

Segundo Vogal Efetivo

Crista Joaze Maria Almeida

