

ATA N.º 1

Ao quinto dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e dois, pelas 15 horas, nas instalações da sede da Direção Geral de Alimentação e Veterinária, sita no Campo Grande, n.º 50, 1700-093 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de dois (2) postos de trabalho na carreira e categoria de especialista de informática do grau 1 nível 2, na modalidade contrato de trabalho públicas em funções publicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Sistemas de Informação, cujo aviso se encontra para publicação em Diário da Republica.

Na reunião estiveram presentes nas pessoas do Presidente e Vogais efetivos, respetivamente, Rodrigo Oliveira Santos, Chefe de Divisão de Sistema de Informação, João Carlos Nunes Garcez Gomes, Especialista de Informática da Divisão de Sistemas de Informação e Rui Manuel Toscano Santos, Especialista de Informática da Divisão de Sistemas de Informação, designados por despacho de 30 de maio de 2022 da Senhora Diretora Geral de Alimentação e Veterinária, para definir critérios e fatores de ponderação e de classificação dos métodos de seleção.

O júri aprovou por unanimidade utilizar os critérios e fatores a seguir mencionados.

1. Métodos de seleção a utilizar:
2. Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (LTFP), considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão utilizados os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e como método de seleção facultativo ou complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
 - 2.1. Prova de Conhecimentos (PC)
 - 2.2. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no

exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

2.3. A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, sem consulta, de natureza teórica, efetuada numa só fase, em suporte papel, com a duração de 90 minutos, e versa sobre os temas a que se reportam a bibliografia e/ou diplomas publicitados no ponto 11.4.3 do aviso de abertura do procedimento concursal, publicitado na Bolsa de Emprego Pública, bem como sobre as alterações legislativas ou regulamentares que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.4. O júri deliberou, por unanimidade, que a prova escrita será constituída por vinte (20) perguntas de resposta múltipla com a valoração de 1 valor cada.

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

2.6. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.

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

3. Avaliação Curricular (AC)

3.1. 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.

3.2. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

3.3. 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 valoração mínima a atribuir a esse(s) período(s)

corresponde ao limite mínimo de avaliação do desempenho positiva que lhes poderia ter sido atribuída.

3.4. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

3.5. A Avaliação Curricular far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo II da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

4. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

4.1. A Entrevista Profissional de seleção, que terá uma duração entre 15 e 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

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

- 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).

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

- a) A capacidade de comunicação e expressão (CCE), incidirá no nível de organização e articulação do discurso oral, apreciando a fluência, clareza e precisão da linguagem utilizada, visando medir a eficácia da comunicação.
- b) A motivação para o desempenho das funções (M), considerará a natureza, das motivações, interesses e gostos, visando avaliar o grau de ajustamento entre a motivação individual manifestada e aquela que é requerida para o desempenho da função.
- c) Os conhecimentos do conteúdo funcional (CF), apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação no que concerne ao conhecimento das matérias do conteúdo funcional do posto de trabalho e a capacidade de argumentação

perante cenários hipotéticos ou reais bem como o equacionar de factos e acontecimentos.

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

4.4. A avaliação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo III da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

5. A Classificação Final (CF)

5.1. A classificação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

5.2. Nos casos em que os métodos de seleção obrigatórios adotados sejam Prova de Conhecimentos (PC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

$$CF = (PC \times 60 \%) + (EPS \times 40 \%)$$

5.3. Nos casos em que os métodos de seleção obrigatórios adotados sejam Avaliação Curricular (AC) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

$$CF = (AC \times 60 \%) + (EPS \times 40 \%)$$

6. 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 lhes sendo aplicado(s) o(s) método(s) seguinte(s).

7. Os métodos de seleção têm carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

8. Em situação de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, na sua versão atualizada.

8.1. Esgotados os critérios anteriormente referidos e subsistindo a igualdade, serão utilizados sucessivamente, os seguintes critérios:

8.1.1. Candidato/a com mais antiguidade na função publica;

8.1.2. Candidato/a com a melhor avaliação de desempenho (quantitativa)
obtida no último ciclo avaliativo (2019/2020).

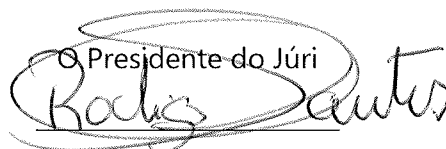
Em conformidade com a Lei n.º 35/2014 de 30 de junho, LTFP e a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e, tendo presente o posto de trabalho a ocupar e as deliberações já tomadas, o júri aprovou os seguintes documentos, que constituem anexos e partes integrantes da presente ata:

Anexo I – Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos

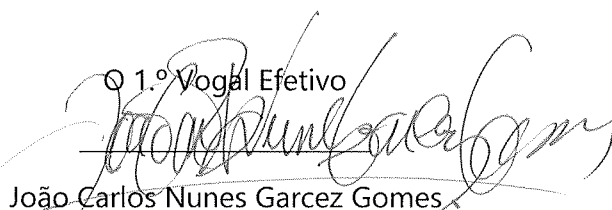
Anexo II – Ficha de Avaliação Curricular

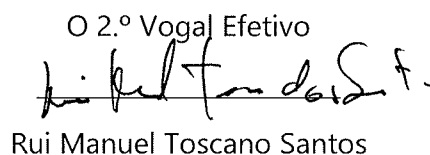
Anexo III – Ficha de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Nada mais havendo a tratar, presidente do júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme foi assinada e rubricada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri


Rodrigo Oliveira Santos

O 1.º Vogal Efetivo

João Carlos Nunes Garcez Gomes

O 2.º Vogal Efetivo

Rui Manuel Toscano Santos

ANEXO I

Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos

Procedimento concursal comum - Aviso n.º, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º, de, de de 2022, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira de especialista de informática do mapa de pessoal da Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Nome do(a) candidato(a): _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Classificação Final
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor	valor

Lisboa, DGAV, ____/____/2022

O Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

ANEXO II

Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum - Aviso n.º, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º, de de de 2022, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira de especialista de informática do mapa de pessoal da Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Nome da candidata: _____

1 - Habilitação Académica (HA)

Doutoramento na área posta a concurso	___20 valores
Mestrado na área posta a concurso	___18 valores
Pós-graduação na área posta a concurso	___16 valores
Licenciatura	___14 valores
TOTAL	___valores

2 - Formação Profissional (FP)

Considera-se apenas a formação profissional que respeita à área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com a área posta a concurso, nos últimos 5 anos:

Até 30 horas	___10 valores
Mais de 30 e até 60 horas	___12 valores
Mais de 60 e até 90 horas	___14 valores
Mais de 90 e até 120 horas	___16 valores
Mais 120 e até 150 horas	___18 valores
Mais de 150 horas	___20 valores
TOTAL	___valores

3 - Experiência Profissional (EP)

Consideram-se os seguintes níveis com base no número de anos com experiência na área posta a concurso:

- | | |
|--|----------------|
| 1.º nível - igual ou superior a 5 anos | ___ 20 valores |
| 2.º nível - superior a 4 e inferior a 5 anos | ___ 18 valores |
| 3.º nível - igual ou inferior a 4 anos | ___ 16 valores |
| 4.º nível - sem experiência | ___ 10 valores |
| TOTAL | ___ valores |

4 - Avaliação do Desempenho (AD)

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

AD = _____

$$AD = \frac{\text{____} + \text{____} + \text{____}}{3}$$

TOTAL _____ valores

5 - Classificação Final da Avaliação Curricular:

$$AC = 0.20 (HÁ) + 0.15 (FP) + 0.45 (EP) + 0.20 (AD)$$

$$AC = \text{____} + \text{____} + \text{____} + \text{____}$$

TOTAL _____ valores

Lisboa, DGAV / /2022

O Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

ANEXO III

Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal comum - Aviso n.º _____, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º _____, de _____ de _____ de 2022, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira de especialista de informática do mapa de pessoal da Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Nome do(a) candidato(a): _____

PARAMETROS DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO					Final
	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente	
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores	
Capacidade de comunicação e de expressão (CCE)						
Motivação para o desempenho das funções (M)						
Conhecimentos do conteúdo funcional (CF)						
Sentido de missão na prestação de serviço público (SP)						
CLASSIFICAÇÃO FINAL -----						

$$EPS = (CCE) + (M) + (CF) + (SP) / 4$$

$$CF = (______ + ______ + ______ + ______) / 4 = ______ \text{ valores}$$

Lisboa, DGAV, _____ / _____ / 2022

O Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO	
Pretende avaliar o nível de organização e articulação do discurso oral, apreciando a fluência, clareza e precisão da linguagem utilizada, visando medir a eficácia da comunicação.	
Elevado	Muito boa organização e articulação sequencial do discurso, expressando-se com elevada fluência e de forma agradável. Emprega uma linguagem muito precisa e evidencia riqueza de vocabulário. Fala de modo muito convincente e persuasivo.
Bom	Boa articulação do discurso, articulando as ideias de forma bastante clara e fluente. Preciso na utilização do vocabulário, fala com autoconfiança e convicção.
Suficiente	Aceitável organização e encadeamento do discurso. Emprega uma linguagem apropriada com adequada clareza e concisão. Não hesita nas respostas.
Reduzido	Insuficiente organização e articulação do discurso. Pouco claro e perceptível. Evidencia incorreção no emprego da linguagem, não demonstrando confiança.
Insuficiente	Fraca organização do discurso com acentuada falta de clareza e concisão. Emprego incorreto d vocabulário. Dificuldade de compreensão.
MOTIVAÇÃO PARA O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES	
Pretende avaliar o grau de ajustamento entre a motivação individual manifestada e aquela que é requerida para o desempenho da função.	
Elevado	Muito bom ajustamento entre a motivação manifestada e a pretendida para o desempenho da função.
Bom	Bom ajustamento entre a motivação manifestada e a pretendida para o desempenho da função.
Suficiente	Aceitável ajustamento entre a motivação manifestada e a pretendida para o desempenho da função.
Reduzido	Fraco ajustamento entre a motivação manifestada e a pretendida para o desempenho da função.
Insuficiente	Não existe ajustamento entre a motivação manifestada e a pretendida para o desempenho da função.
CONHECIMENTO DO CONTEUDO FUNCIONAL	
Pretende avaliar a tomada de opções e respetiva fundamentação no que concerne ao conhecimento das matérias do conteúdo funcional do posto de trabalho e a capacidade de argumentação perante cenários colocados.	
Elevado	Quando fundamenta e argumenta de forma indiscutível as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas
Bom	Quando fundamenta e argumenta de forma apropriada as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas
Suficiente	Quando fundamenta e argumenta de forma aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas
Reduzido	Quando manifeste dúvidas e incertezas na fundamentação das soluções. Fraca argumentação.
Insuficiente	Quando manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.
SENTIDO DE MISSÃO NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO	
Pretende avaliar o sentido de missão na prestação de serviço público, na ótica do interesse público.	
Elevado	Perceção muito clara do sentido de missão e interesse público no enquadramento da função a desempenhar.
Bom	Perceção clara do sentido de missão e interesse público no enquadramento da função a desempenhar.
Suficiente	Perceção aceitável do sentido de missão e interesse público no enquadramento da função a desempenhar.
Reduzido	Fraca perceção do sentido de missão e interesse público no enquadramento da função a desempenhar.
Insuficiente	Perceção desadequada ou inexistente do sentido de missão e interesse público no enquadramento da função a desempenhar.