

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, pelas 15 horas, nas instalações da sede da Direção Geral de Alimentação e Veterinária, sita no Campo Grande, nº 50, 1700-093 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira geral de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no Gabinete de Certificação da Divisão de Alimentação e veterinária do Oeste, cujo aviso se encontra para publicação em Diário da Republica (Anexo I), conforme aviso integral a que se refere o Anexo II.

Na reunião estiveram presentes nas pessoas da Presidente e Vogais efetivos, respetivamente, Miguel Ângelo da Costa Lemos Fernandes, Técnico Superior da Divisão de Alimentação e Veterinária do Oeste, Maria Eduarda Cardoso Paisana, Técnica Superior da Divisão de Alimentação e Veterinária do Oeste e Margarida Conceição Courelas Pombo, Técnica Superior da Divisão de Alimentação e Veterinária do Oeste, designados por despacho de 23 de fevereiro de 2021 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, fatores de ponderação e de classificação dos métodos de seleção a utilizar:

1. Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (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).
 - 1.1. Prova de Conhecimentos (PC)
 - 1.2. 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.
 - 1.3. 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



[Handwritten signatures and initials]

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.

- 1.4. O júri deliberou, por unanimidade, que a prova escrita será constituída por um conjunto de dez (10) perguntas, incluindo 5 perguntas de resposta múltipla valendo um (1) valor cada uma e 5 perguntas de desenvolvimento valendo três (3) valores cada uma.
- 1.5. De seguida o júri passou à elaboração da prova de conhecimento e respetiva correção, que consta de documento confidencial.
- 1.6. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.
- 1.7. O júri aprovou a ficha de avaliação da prova de Conhecimentos constituindo o Anexo III, a qual faz parte integrante da presente ata.
2. Avaliação Curricular (AC)
 - 2.1. 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.
 - 2.2. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar,
 - 2.3. 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 (pontuação 2).
 - 2.4. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
 - 2.5. A Avaliação Curricular far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo IV da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.
3. Entrevista Profissional de Seleção (EPS)
 - 3.1. 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.
 - 3.2. 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);



fmw
MP

- b) Motivação para o desempenho das funções (M);
- c) Conhecimentos do conteúdo funcional (CF);
- d) Sentido de missão na prestação de serviço publico (SP).

3.3. 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.

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

4. A Classificação Final (CF)

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

4.2. Nos casos em que os métodos de seleção obrigatórios adotados sejam PC e EPS: $CF = (PC \times 60 \%) + (EPS \times 40 \%)$

4.3. Nos casos em que os métodos de seleção obrigatórios adotados sejam AC e EPS: $CF = (AC \times 60 \%) + (EPS \times 40 \%)$

5. 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) seguintes.

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

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 - Aviso (Extrato) de abertura do procedimento, a publicar em Diário da República e na página eletrónica da DGAV;

Anexo II - Aviso integral de abertura do procedimento, a publicitar na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da DGAV;

Anexo III - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos

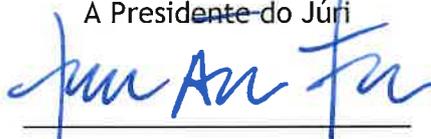
Anexo IV - Ficha de Avaliação Curricular

Anexo V - Ficha de classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Anexo em envelope confidencial - Prova de Conhecimento e respetiva resolução.

Nada mais havendo a tratar, a 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.

A Presidente do Júri



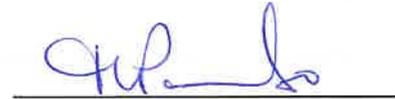
Miguel Ângelo da Costa Lemos Fernandes

A 1.ª Vogal Efetiva



Maria Eduarda Cardoso Paisana

O 2.º Vogal Efetivo



Margarida Conceição Courelas Pombo

ANEXO III

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 2021, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira de assistente técnico do mapa de pessoal da Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Nome do candidato: _____

Questão1	Questão 2	Questão 3	Questão4	Questão 5	Questão 6	Questão 7	Questão 8	Questão 9	Questão 10	Classificação Final
1 valor	1 valor	1 valor	1 valor	1 valor	3 valores					

Lisboa, DGAV, _____/_____/2021

O Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo



Handwritten signatures and initials in blue ink.

ANEXO IV

Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum - Aviso n.º _____, publicado em Diário da Republica, 2.ª série, n.º _____, de ____ de _____ de 2021, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira de assistente técnico do mapa de pessoal da Direção Geral de Alimentação e Veterinária..

Nome do(a) candidato(a): _____

1 - Habilitação Académica (HA)

A Habilitação Académica é ponderada de acordo com o seguinte critério:

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores independentemente de as habilitações serem iguais ou superiores às exigidas, a saber, 12.º ano de escolaridade, curso equiparado, licenciatura.

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	



[Handwritten signatures]

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)

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

$$AD = \frac{\quad + \quad + \quad}{3}$$

TOTAL _____ valores

5 - Classificação Final da Avaliação Curricular:

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

$$AC = \quad + \quad + \quad + \quad$$

TOTAL _____ valores

Lisboa, DGAV. ____/____/2021

O Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo



[Handwritten signature]

ANEXO V

Ficha de Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal comum - Aviso n.º _____, publicado em Diário da Republica, 2.ª série, n.º _____, de _____ de _____ de 2021, para o preenchimento de 1 (um) postos de trabalho na carreira de assistente técnico do mapa de pessoal da Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Nome do candidato: _____

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 = _____ valores

Lisboa, DGAV, _____/_____/2021

O Presidente

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo



Handwritten signature and initials

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.

