

## ATA N.º 1

Aos 17 dias do mês de Agosto de dois mil e vinte e dois, pelas 14:30 horas 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 comum para preenchimento de 4 (quatro) vagas de trabalho na carreira de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercerem funções no Gabinete Jurídico conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

Caracterização do Posto de Trabalho: Funções correspondentes à caracterização funcional da 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: **Prestar apoio jurídico no âmbito das competências consagradas ao Gabinete Jurídico da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV), nos termos do artigo 2.º do despacho n.º 15262/2012, de 27 de junho de 2016, publicado na 2.ª Série do Diário da República n.º 131, de 11 de julho de 2016. Funções consultivas, de estudo, avaliação e de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação da competência da DGAV. Elaboração de informações, pareceres jurídicos e pronúncias no âmbito do procedimento administrativo, e em apoio à área de contencioso administrativo em articulação com o Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral (GPP). Apoio à Fazenda Pública nos processos tributários que envolvam taxas e outros tributos cobrados pelos serviços da DGAV. Instrução e análise de processos de processos disciplinares e contraordenação e, elaboração das respetivas propostas de decisão.**

Presidente: Jorge Manuel Gonçalves Gomes, Chefe de Divisão do Gabinete Jurídico;  
1.º Vogal Efetivo: Paulo Jorge Costa Rafael, Técnico Superior;  
2.º Vogal Efetivo: Mafalda Portilheiro Pereira de Mello Rocha Cinta, Técnica Superior.

O presidente do júri, 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 Profissional de Seleção (EPS).
- 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 Profissional de Seleção (EPS).
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 Profissional de Seleção (EPS):  $CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$ .
    - 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS):  $CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$ .
  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 caráter 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 valorização até às centésimas;
  - 5.3. A Entrevista Profissional de Seleção 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, com consulta, de natureza teórica, efectuada numa só fase, em suporte de papel, com a duração de 90 (noventa) minutos, e versa sobre os temas a que se reportam a bibliografia e/ou diplomas publicados no ponto 11.3.1. 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 20 (vinte) perguntas de escolha múltipla, valendo valendo um valor cada.
  - 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):

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 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

8. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

8.1. A Entrevista Profissional de Seleção, 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) Sentido crítico (SC);
- b) Motivação (M);
- c) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);



d) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG).

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

- a) Sentido crítico (SC) - apreciação das opções tomadas e respectiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de fatos de nível profissional ou geral, nomeadamente, no âmbito da sugestão de novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado.
- b) Motivação (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) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC) - Avaliar-se-á se o candidato/a apresenta um discurso claro, objectivo 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 objecto de concurso.
- d) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG) - 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.

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 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.

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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

10. 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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:

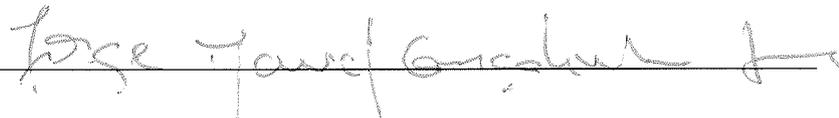
Anexo I - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos;

Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular;

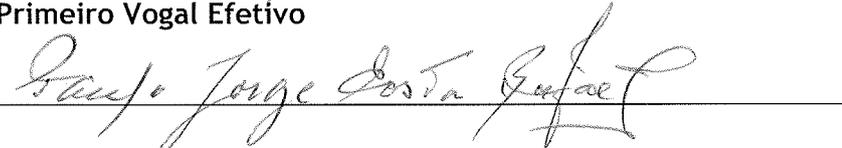
Anexo III - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção;

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**

  
\_\_\_\_\_

**Segundo Vogal Efetivo**

  
\_\_\_\_\_

## Anexo I - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, para candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e habilitados com Licenciatura em Direito, para o exercício de funções no Gabinete Jurídico

Aviso n.º 16312/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 159 de 18 de 08 de 2022

Parte I - da Prova de Conhecimentos.

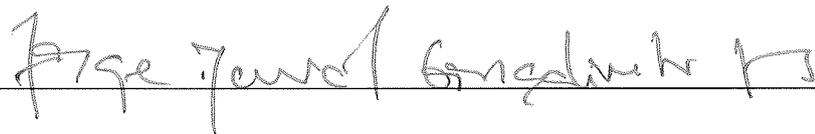
|            | 0<br>valores | 1 valor |
|------------|--------------|---------|
| Questão 1  |              |         |
| Questão 2  |              |         |
| Questão 3  |              |         |
| Questão 4  |              |         |
| Questão 5  |              |         |
| Questão 6  |              |         |
| Questão 7  |              |         |
| Questão 8  |              |         |
| Questão 9  |              |         |
| Questão 10 |              |         |
| Questão 11 |              |         |
| Questão 12 |              |         |
| Questão 13 |              |         |
| Questão 14 |              |         |
| Questão 15 |              |         |

|            |  |  |
|------------|--|--|
| Questão 16 |  |  |
| Questão 17 |  |  |
| Questão 18 |  |  |
| Questão 19 |  |  |
| Questão 20 |  |  |
| Total:     |  |  |

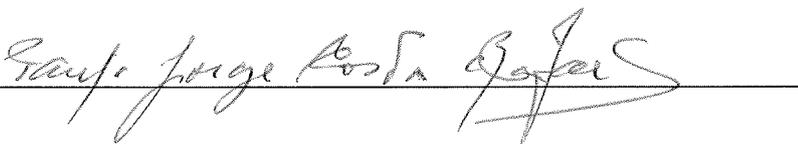
CF = \_\_\_\_\_ valores.

Gabinete Jurídico 17/08/2022

**Presidente**

  
\_\_\_\_\_

**Primeiro Vogal Efetivo**

  
\_\_\_\_\_

**Segundo Vogal Efetivo**

  
\_\_\_\_\_



## Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, para candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o exercício de funções e habilitados com Licenciatura em Direito, para o exercício de funções no Gabinete Jurídico

Aviso n.º 16312/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 159 de 18 de 08 de 2022

Nome do Candidato/a: \_\_\_\_\_

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto na alínea c) do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, são considerados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica (HÁ);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação do Desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma dos fatores acima enumerados.

1. **Habilitação Académica (HÁ):** é ponderada de acordo com o seguinte critério:  
O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores independentemente das habilitações serem iguais ou superiores às exigidas, a saber, 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:

| Duração em horas      | Formação de interesse |
|-----------------------|-----------------------|
| < 6 horas             | 10 valores            |
| ≥ 6 horas < 15 horas  | 14 valores            |
| ≥ 15 horas < 30 horas | 16 valores            |
| ≥ 30 horas < 60 horas | 18 valores            |
| ≥ 60 horas            | 20 valores            |

Para efeitos de pontuação de formação, cada semana corresponde a 30 horas e cada dia corresponde a 6 horas.

As ações de formação contam-se no seu cômputo sem que se acumulem entre si, ou seja, se um candidato tiver várias formações de interesse é o seu conjunto que lhe dá os 20 valores, caso perfaçam valor de horas igual ou superior a 60 horas.

Total: \_\_\_\_\_ valores.

3. **Experiência Profissional (EP):** ponderar-se-á o desempenho efectivo de funções inerentes ao conteúdo do lugar a prover com base no número de anos em funções similares.

| Tempo              | Valores    |
|--------------------|------------|
| < 1 ano            | 10 valores |
| ≥ 1 ano < 3 anos   | 14 valores |
| ≥ 3 anos < 8 anos  | 16 valores |
| ≥ 8 anos < 10 anos | 18 valores |



|           |            |
|-----------|------------|
| ≥ 10 anos | 20 valores |
|-----------|------------|

Total: \_\_\_\_\_ valores.

4. **Avaliação de Desempenho (AD):** A valoração deste fator resultará da conversão da média das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas aos 3 últimos ciclos avaliativos (2015/2016; 2017/2018; 2019/2020).

A expressão quantitativa da escala SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores:

| Escala SIADAP | Valoração  |
|---------------|------------|
| 1,0-1,9       | 6 valores  |
| 2,0-2,4       | 8 valores  |
| 2,5-2,9       | 10 valores |
| 3,0-3,4       | 12 valores |
| 3,5-3,9       | 14 valores |
| 4,0-4,4       | 16 valores |
| 4,5-4,9       | 18 valores |
| 5,0           | 20 valores |

Sendo:

$$AD: \frac{AD2015/2016 + AD2017/AD2018 + AD2019/2020}{3}$$

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 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

**Total:** \_\_\_\_\_ valores.

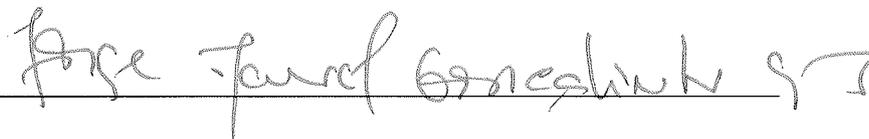
**Classificação Final da Avaliação Curricular:**

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

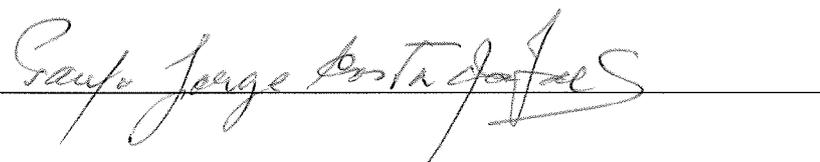
AC = \_\_\_\_ + \_\_\_\_ + \_\_\_\_ + \_\_\_\_ = **Total:** \_\_\_\_\_ valores

Gabinete Jurídico 17/08/2022

**Presidente**

  
\_\_\_\_\_

**Primeiro Vogal Efetivo**

  
\_\_\_\_\_

**Segundo Vogal Efetivo**

  
\_\_\_\_\_



### Anexo III - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 4 (quatro) postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, para candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e habilitados com Licenciatura em Direito, para o exercício de funções no Gabinete Jurídico

Aviso n.º 16312/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República n.º 159 de 18 de 08 de 2022

Nome do Candidato/a: \_\_\_\_\_

| Fatores   | Elevado | Bom | Suficiente | Reduzido | Insuficiente | Classificação Final |
|---|---------|-----|------------|----------|--------------|---------------------|
| Sentido Crítico (SC)  |         |     |            |          |              |                     |
| Motivação (M)   |         |     |            |          |              |                     |
| Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)                               |         |     |            |          |              |                     |
| Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG) |         |     |            |          |              |                     |

Os fatores referidos na tabela referem-se a:

- a) **Sentido crítico (SC)** - apreciação das opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de fatos de nível profissional ou geral, nomeadamente, no âmbito da sugestão de novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado, de acordo com a seguinte classificação:

|              |            |   |
|--------------|------------|---|
| Elevado      | 20 valores | Demonstrou possuir um excelente sentido crítico.    |
| Bom          | 16 valores | Demonstrou possuir elevado sentido crítico.         |
| Suficiente   | 12 valores | Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico. |
| Reduzido     | 8 valores  | Demonstrou possuir escasso sentido crítico.         |
| Insuficiente | 4 valores  | Demonstrou não possuir sentido crítico.             |

- b) **Motivação (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, de acordo com a seguinte classificação:

|              |            |  |
|--------------|------------|--|
| Elevado      | 20 valores | Revelou elevado interesse e motivação profissional.      |
| Bom          | 16 valores | Revelou muito interesse e motivação profissional.        |
| Suficiente   | 12 valores | Revelou satisfatório interesse e motivação profissional. |
| Reduzido     | 8 valores  | Revelou pouco interesse e motivação profissional.        |
| Insuficiente | 4 valores  | Revelou muito pouco interesse e motivação profissional.  |

- c) **Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)** - 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, de acordo com a seguinte classificação:

|              |            |  |
|--------------|------------|--|
| Elevado      | 20 valores | Revelou elevada clareza de discurso e capacidade de análise.     |
| Bom          | 16 valores | Revelou boa clareza de discurso e capacidade de análise.         |
| Suficiente   | 12 valores | Revelou suficiente clareza de discurso e capacidade de análise.  |
| Reduzido     | 8 valores  | Revelou pouca clareza de discurso e capacidade de análise.       |
| Insuficiente | 4 valores  | Revelou muito pouca clareza de discurso e capacidade de análise. |

- d) **Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG)** - 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, de acordo com a seguinte classificação:

|              |            |  |
|--------------|------------|--|
| Elevado      | 20 valores | Mostrou excelentes conhecimentos e aptidão.  |
| Bom          | 16 valores | Mostrou muito bons conhecimentos e aptidão.  |
| Suficiente   | 12 valores | Mostrou bons conhecimentos e aptidão.        |
| Reduzido     | 8 valores  | Mostrou poucos conhecimentos e aptidão.      |
| Insuficiente | 4 valores  | Mostrou ausência de conhecimentos e aptidão. |

**Classificação Final da Entrevista Profissional de Seleção:**

$$EPS = (SC + M + CEC + ACPDG) / 4$$

EPS = \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ + \_\_\_\_\_ / 4 = \_\_\_\_\_ valores

Gabinete Jurídico 17/08/2022

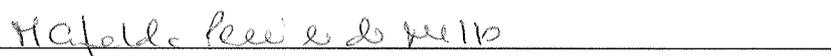
Presidente

  
\_\_\_\_\_

Primeiro Vogal Efetivo

  
\_\_\_\_\_

Segundo Vogal Efetivo

  
\_\_\_\_\_