

ATA N.º1

Ao décimo terceiro dia do mês de abril de dois mil e vinte e dois, pelas 09:30 horas, nas instalações da Divisão de Alimentação e Veterinária de Bragança, sita em Avenida General Humberto Delgado, 5300-177 Bragança, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 vaga de trabalho na carreira de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Alimentação e Veterinária de Bragança, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

Caracterização do Posto de Trabalho: Funções correspondentes à caracterização funcional da carreira e categoria de assistente técnico, 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; baseadas em diretivas bem definidas e instruções gerais, designadamente: Atendimento telefónico, atendimento ao público, receção e registo de requerimentos, registo e resposta a emails, elaboração de ofícios e esclarecimento de dúvidas aos requerentes; Executar tarefas inerentes à gestão documental incluindo receção, classificação, expedição e arquivo de expediente; Executar tarefas relacionadas com a contabilidade: cobrança de taxas, emissão de faturas, homebanking, depósitos bancários, elaboração de conta corrente semanal em programa próprio e respetivas verificações; Executar tarefas relacionadas com a gestão do expediente, do arquivo, de secretariado, de contabilidade, de recursos humanos, de aprovisionamento, de economato e de atendimento ao utente; Gestão da caixa de correio eletrónico da Divisão de Alimentação e Veterinária de Bragança; Entrega de materiais e correio entre DAV Bragança, NAVs e a DSAVRN; Acompanhamento de técnicos superiores na execução dos planos plurianuais da DGAV (PACE, PNCUM, PNPR, PCON, PICOP, BEA, PIGA, entre outros); Registo da atividade apícola; Colaboração nos planos de contingência; Execução de algumas funções ao nível do SNIRA; atribuição de marcas de detenção caseira; transferência de titularidade de detenções caseiras: emissão e anulação de guias para abate imediato e para movimentação; correção de atributos de bovinos; emissão de passaporte e de 2ªs vias de transportes bovinos; Controlo e verificação de amostras colhidas em matadouro, explorações, no âmbito dos planos DGAV, acondicionamento, preparação, elaboração de ofícios para posterior entrega em laboratórios.

Na reunião estiverem presentes nas pessoas do Presidente e Vogais efetivos, respetivamente:

- Presidente: Luis Miguel Teixeira da Cunha Serra, Chefe de Divisão de Alimentação e Veterinária de Bragança;
- Primeiro Vogal Efetivo: Joana Moreira Ferreira Cancela, Técnica Superior;
- Segundo Vogal Efetivo: Ana Paula Pinheiro Sousa Matos, 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 valoração 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, respetivamente, 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, efetuada 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 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.

Handwritten initials in blue ink, possibly "S", "P", and "AC".

- 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 2 questões de desenvolvimento, com valoração até aos 2,5 valores 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 e 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos 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 fatores:

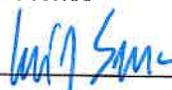
- a) Sentido crítico (SC);
- b) Motivação (M);
- c) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);
- d) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG).

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

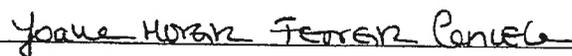
- a) Sentido crítico (SC) - apreciação das opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de fatos de nível profissional ou geral, nomeadamente, no âmbito da sugestão de novas práticas de trabalho, com vista ao aumento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

