

ATA N. °1

Aos 14 dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, pelas 11 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 12 postos de trabalho para as funções correspondentes à carreira/categoria de técnico superior, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício de funções na Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Caracterização dos Postos de Trabalho: exercício de funções no âmbito das competências atribuídas à DGAV conforme Decreto-Lei n.º 7/2012 de 17 de janeiro, nomeadamente no âmbito dos controlos oficiais em matéria de saúde animal e segurança alimentar, controlo das medidas de proteção contra as pragas dos vegetais, Regulamento (UE) n.º 2016/2031, bem como assegurar da execução dos controlos oficiais em matéria de fitossanidade, conforme Decreto-Lei nº 67/2020 de 15 de setembro.

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

- Presidente: Susana Isabel Domingues Coelho Fonseca, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária de Lisboa e Vale do Tejo;
- Primeiro Vogal Efetivo: Elisabete Maria Moreira Lopes de Avelar, Diretora de Serviços de Gestão e Administração;
- Segundo Vogal Efetivo: Isabel Mousinho Santos, Chefe de Divisão de Internacionalização e Mercados.

A presidente do júri deu início à reunião, sendo a ordem de trabalhos:

- 1º. Identificação dos métodos de seleção a utilizar;
 - 2º. Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção e avaliação final;
 - 3º. Critério de desempate para ordenação dos candidatos na respectiva ordenação final.
- De modo a dar cumprimento aos referidos normativos legais, e conforme o primeiro ponto da ordem de trabalhos, decidiu o júri, de que, são considerados os seguintes critérios de seleção conforme o disposto no artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 12-A/2021:



1. Para os(as) candidatos(as) com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.
 - 1.1 Os métodos de seleção a utilizar serão:
 - 1.1.1. Métodos de seleção a utilizar obrigatórios:
Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AC).
 - 1.1.2. Método de seleção facultativo ou complementar:
Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
2. 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:
 - 2.1.1. Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC).
 - 2.1.2. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).
3. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:
 - 3.1. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$.
 - 3.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS): $CF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$.
4. 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.

5. 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.
6. Classificação dos métodos de seleção:
 - 6.1. A Prova de Conhecimentos é classificada sob anonimato, de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando a valorização até às centésimas;
 - 6.2. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas;
 - 6.3. A Avaliação Psicológica obtém-se pelos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.
 - 6.4. A Entrevista Profissional de Seleção é valorada pelos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.
7. Prova de Conhecimentos (PC):
 - 7.1. 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
 - 7.2. 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 aviso de abertura do procedimento concursal na BEP, 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.
 - 7.3. O júri deliberou, por unanimidade, que a prova escrita será constituída por um conjunto de quinze perguntas de resposta múltipla, valendo um valor cada e uma questão de resposta de desenvolvimento, valendo 5 valores.
 - 7.4. De seguida o júri passou à elaboração da prova de conhecimentos e respetiva correção, que consta de documento confidencial.



- 7.5. Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos.
- 7.6. O júri aprovou a ficha de classificação da Prova de Conhecimentos constituindo o Anexo I, a qual faz parte integrante da presente ata.
8. A Avaliação Psicológica (AP):
- 8.1. A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos(as) candidatos(as), tendo como referência o perfil de competências previamente definido como essenciais para ocupar o posto de trabalho.
- 8.2. A Avaliação Psicológica pode comportar uma ou mais fases. Por cada candidato(a) é elaborada uma ficha individual, que garanta a privacidade da avaliação efetuada perante terceiros, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.
- 8.3. Os resultados da prova de avaliação psicológica não são disponibilizados para consulta por terceiros, face ao RJPD.
9. Avaliação Curricular (AC):
- 9.1. 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.
- 9.2. 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.
- 9.3. 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 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.

10. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

- 10.1. A Entrevista Profissional de Seleção, que terá uma duração entre 15 e 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- 10.2. 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).
- 10.3. 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.

10.4. 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.

10.5. 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.

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

11.1. Para desempate, em situações de igualdade de classificação final, serão utilizados os critérios previstos no n.º1 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.

12. Em conformidade com a Lei n.º 35/2014 de 30 de junho 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 os postos 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;

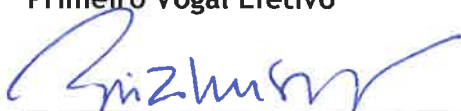
Anexo III - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção;

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

