



Hugo Patrício
As
H.

ATA N. °1

Ao 4.º dia do mês de agosto de dois mil e vinte e um, pelas 14 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 1 vaga de trabalho na carreira de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Divisão de Gestão Contratação Pública e Património, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

Caracterização do Posto de Trabalho: Possuir os requisitos funcionais indicados no n.º 2 do artigo 88.º, do anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Elaborar, instruir e proceder à tramitação procedimental, no âmbito do código dos contratos públicos, dos processos de aquisição de equipamentos, bens e serviços; Elaborar pareceres que fundamentam e preparam a decisão de aquisição de equipamentos, bens e serviços, tendo em conta o estudo e análise da manifestação da necessidade da aquisição proposta, verificando e classificando o tipo de procedimento e contratação pública adequado, nos termos legais; Estudo e análise dos pedidos de aquisição de equipamentos, bens e serviços, dos serviços utilizando métodos técnicos, designadamente para confirmação de pedidos duplicados ou em excesso, evitando despesas desnecessárias; Representação da DSGA em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Possuir conhecimento, experiência e manuseamento das novas tecnologias de informação, designadamente experiência no uso das plataformas do GERFIP, da AMA, da ESPAP, da ANO.GOV, da VORTAL, da SAFETY.GOV, da Base.Gov, e de outras afins a esta área da especialidade da DGCPP; Análise e preparação de resposta a impugnações de procedimentos.

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

- Presidente: Hugo André Costa Patrício - Chefe de Divisão de Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património;
- Primeiro Vogal Efetivo: Maria Amélia da Conceição Santos - Técnica Superior da Divisão de Gestão Contratação Pública e Património;

Hugo
A
B

- Segundo Vogal Efetivo: Maria Antónia Cardim Matos - Chefe da Divisão de Gestão Financeira.

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 respetiva ordenação final.

Ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da 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).

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

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).
 - 1.3. 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:
 - 1.4. Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC).
 - 1.5. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).



Heróclio
AS
M

2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas 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 seleção 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;
6. Prova de Conhecimentos (PC):
 - 6.1. Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as, necessárias ao exercício das funções correspondentes à caracterização do posto de trabalho a ocupar. Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.
 - 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 11.4.3 do aviso de abertura do procedimento concursal.

15
Negotiated
A

- 6.3. 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, valorada em 5 valores ou caso parcialmente correta valorada de 0,5 a 4,5 valores.
- 6.4. De seguida o júri passou à elaboração da prova de conhecimentos 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. Entrevista Profissional de Seleção (EPS):
- 7.1. 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.
- 7.2. Assim, atentas as características do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade considerar os seguintes fatores:
- Capacidade de comunicação e expressão (CCE);
 - Motivação para o desempenho das funções (M);
 - Conhecimentos do conteúdo funcional (CF);
 - Sentido de missão na prestação de serviço público (SP).
- 7.3. Os fatores referidos serão valorados pelo júri da seguinte forma:
- Capacidade de Comunicação e Expressão (CCE) - 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.
 - Motivação para o desempenho das funções (M) - apreciação do percurso profissional. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos da mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções -



Augusto
AS
M

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) Conhecimentos do conteúdo funcional (CF) - apreciação das 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.
- e) Sentido de missão na prestação de serviço público (SP) - pretende avaliar o sentido de missão na prestação de serviço público, na ótica de interesse público.

7.4. A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações nos subfactores avaliados.

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

8. Avaliação Curricular (AC):

8.1. A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente, a habilitação académica (HA) percurso profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas (EP), formação realizada (FP), e avaliação do desempenho (AD) correspondente aos três últimos biénios.

8.2. 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 III da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.

8.3. 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.

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 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 Entrevista Profissional de Seleção;

Anexo III - Ficha de Avaliação Curricular;

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

Hugo André Costa Patrício

Primeiro Vogal Efetivo

Amos



Segundo Vogal Efetivo

Matos



Hugo Vieira
AS
H

Anexo I - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de técnico superior na modalidade de relação jurídica de emprego público de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Gestão e Contratação Pública e Património.

Aviso n.º, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º....., de de..... de 2021.

Parte I - da Prova de Conhecimentos

	0 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		
Total:		

Parte II - da Prova de Conhecimentos

	0 valores	0,5 a 4,5 valores	5 valores
Questão 1			
Total:			

CF= Valor Total Parte I + Valor Total Parte II

CF = _____ valores.

Divisão de Gestão e Contratação Pública e Património da Direção de Serviços de Administração e Gestão, ____/____/2021.

Presidente

Hugo André Costa Portuário

Primeiro Vogal Efetivo

Amos

Segundo Vogal Efetivo

Mato



Anexo II - Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de técnico superior na modalidade de relação jurídica de emprego público de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Gestão e Contratação Pública e Património.

Aviso n.º, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º, de de..... de 2021.

Nome do 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 -----						

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

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



Divisão de Gestão e Contratação Pública e Património da Direção de Serviços de
Administração e Gestão, ____/____/2021.

Presidente

Primeiro Vogal Efetivo

Segundo 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 fundamente e argumente de forma indiscutível as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas
Bom	Quando fundamente e argumente de forma apropriada as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas
Suficiente	Quando fundamente e argumente 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.



Anexo III - Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de técnico superior na modalidade de relação jurídica de emprego público de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Gestão e Contratação Pública e Património.

Aviso n.º, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º, de de..... de 2021

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, 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 acções 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:

$$AD: \frac{AD2015/2016 + AD2017/2018 + AD2019/2020}{3}$$

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.

Total: _____ valores.



Classificação Final da Avaliação Curricular:

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

$$AC = \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} =$$

Total: valores

Divisão de Gestão e Contratação Pública e Património da Direção de Serviços de
Administração e Gestão, ___/___/2021.

Presidente

Primeiro Vogal Efetivo

Segundo Vogal Efetivo
