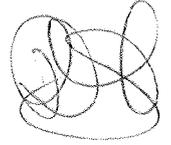


ATA N.º 1

Aos 19 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, pelas 10h:00m, 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 recrutamento de 90 inspetores veterinários para o desempenho das atividades associadas à carreira especial de inspeção veterinária, nos termos do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 141/2019, de 19 de setembro, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por nomeação, para exercer funções na Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República. Foram obtidos despachos autorizadores, conforme Artigo 30.º da LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas): Despachos n.ºs 829/2023/SEO, de 20 de setembro e 253/2023/MF, de 10 de novembro. Foi dado cumprimento ao previsto no Decreto-Lei n.º 19/2021, de 15 de março, solicitando através de procedimento prévio, no âmbito dos postos de trabalho supramencionados, parecer à Direção-Geral de Administração e do Emprego Público (DGAEP), que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, com o perfil adequado às características dos postos de trabalho que se pretendem preencher.

Caracterização do Posto de Trabalho: As funções na carreira especial de inspeção veterinária, encontram-se em conformidade com o conteúdo funcional plasmado no artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 141/2019, de 19 de setembro, nomeadamente: realização de inspeções *ante mortem* e *post mortem* em matadouros e inspeção *post mortem* em salas de desmancha de caça; verificação das normas de proteção dos animais no abate; verificação e análise das informações provenientes dos animais destinados ao abate, considerando o resultado dessas verificações na avaliação do animal inspecionado.

Na reunião estiveram presentes nas pessoas da Presidente e Vogais efetivas, respetivamente:



- Presidente: Susana Isabel Domingues Coelho da Fonseca, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região de Lisboa e Vale do Tejo;
 - Primeiro Vogal Efetivo: Maria Manuel Ferreira Alves Pereira, Diretora de Serviços de Segurança Alimentar;
 - Segundo Vogal Efetivo: Rosa Maria Albuquerque Rodrigues, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Centro,
- designadas por despacho de 17/01/2024 da Senhora Diretora Geral de Alimentação e Veterinária.

A presidente do júri, Dra. Susana Isabel Domingues Coelho Fonseca, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária de Lisboa e Vale do Tejo 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.

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 métodos de seleção conforme disposto no artigo 36º da LTFP e do artigo 17º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro:

1. Métodos de seleção a utilizar:

Para os(as) candidatos(as) com ou sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do nº 4 do artigo 30º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar serão:

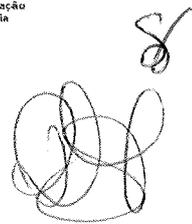
- 1.1. Método de seleção a utilizar obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).
- 1.2. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

8

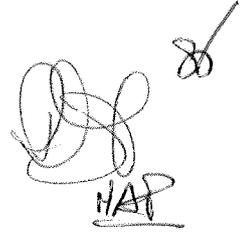


Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos/as candidatos/as que, cumulativamente, sendo titulares da carreira/categoria se encontram a cumprir ou a executar, ou 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:

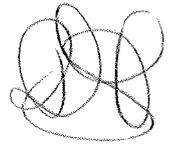
- 1.3. Método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC).
- 1.4. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).
2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:
 - 2.1. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); Método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): $CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EAC \times 30\%)$.
 - 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências: $CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$
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;
- 5.3. A Avaliação Psicológica obtém-se através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Pelo exposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou que se na prova de Avaliação Psicológica (AP) o candidato for considerado apto, o valor atribuído de 14 pontos, de uma escala de 0 a 20.
- 5.4. A Entrevista de Avaliação das Competências 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
- 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 a publicar no 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 15 perguntas de escolha múltipla, valendo um valor cada; e 1 pergunta de desenvolvimento, valorada na escala de zero a cinco valores (se parcialmente correta será valorada em 1; 2; 3; 4; 5 valores).


HAF

- 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 consulta de documentos nem 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 correspondente aos dois últimos biénios.
- 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 12 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 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
- 7.4. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.



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 obtido de apto ou não apto.

8.3. Os resultados da prova de avaliação psicológica não são disponibilizados para consulta por terceiros, face ao RJPD.

9. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):

9.1. A Entrevista de Avaliação das Competências, que terá uma duração entre 15 a 30 minutos, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

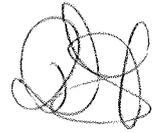
9.2. Assim, atentas as características do posto de trabalho a ocupar, o júri deliberou, por unanimidade considerar os seguintes fatores:

- a) Sentido de missão na prestação de serviço público (SP);
- b) Motivação (M);
- c) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);
- d) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG).

9.3 Os fatores referidos serão valorados pelo júri da seguinte forma:



- a) Sentido de missão na prestação de serviço público (SP) – pretende avaliar o sentido de missão na prestação de serviço público, na ótica do interesse público.
 - 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.
- 9.4. Os fatores 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.
- 9.5. A avaliação da Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo III da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.



10. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos/as na respetiva ordenação final:

10.1 Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

10.2 A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

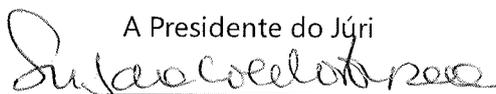
- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento concursal.

11. Em conformidade com a lei n.º 35/2014 de 30 de junho, LTFP e a Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 de Avaliação das Competências;

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.

A Presidente do Júri



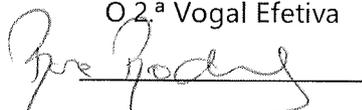
Susana Isabel Domingues Coelho da Fonseca

A 1.^a Vogal Efetiva



Maria Manuel Ferreira Alves Pereira

O 2.^a Vogal Efetiva



Rosa Maria Albuquerque Rodrigues

