

ATA Nº 1

Ao décimo oitavo dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas, nas instalações da Direção de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região de Lisboa e Vale do Tejo, sita na Rua Joaquim Pedro Monteiro, nº 8, 1600 – 164 Vila Franca de Xira, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dois (2) postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na Direção de Alimentação e Veterinária da Região de Lisboa e Vale do Tejo, cujo aviso se encontra para publicação em Diário da Republica. Caracterização dos Postos de Trabalho: 1 Posto de Trabalho: Sanidade de animais de companhia, nomeadamente coordenação regional do Programa Nacional de Luta e Vigilância Epidemiológica da Raiva Animal e Outras Zoonoses (PNLVERAZ). Acompanhamento dos animais de companhia, sujeitos a quarentena, provenientes de países terceiros. Autorização prévia e controlo de alojamentos de animais de companhia perigosos.; 1 Posto de Trabalho: Sanidade equina e de ruminantes. Acompanhamento das queixas de espécies pecuárias. Coordenação regional do portal da queixa iFama. Elaboração de relatórios técnicos, pareceres e informações.

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: Ângela Regina Leça de Melo e Castro Jardim, Chefe de Divisão de Alimentação e Veterinária de Setúbal;
- Segundo Vogal Efetivo: Claudia Maria Agostinho Moedas, Chefe de Divisão de Alimentação e Veterinária do Ribatejo;

designadas por despacho de 16 de maio de 2025 da Senhora Diretora Geral de Alimentação e Veterinária.

A presidente do júri, Dr^a Susana Isabel Domingues Coelho Fonseca, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região 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 previsto no número 5, do artigo 36.º da LTFP e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro:

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 de Avaliação das Competências (EAC).

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, 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 de Avaliação das Competências (EAC): $CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.
- 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): $CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$.

9

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 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.

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.

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 e 5 valores).

9

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 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, sendo a classificação obtida da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

8. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):

8.1. 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.

8.2. 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 para o desempenho das funções (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 de missão na prestação de serviço público (SP), pretende avaliar o sentido de missão na prestação de serviço público, na ótica de interesse público.
- b) Motivação para o desempenho das funções (M), pretende apreciar o 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 habilitacional, 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 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.

8.4. 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.

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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10. 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.

Presidente

Primeiro Vogal Efetivo

ÂNGELA REGINA
LEÇA DE MELO E
CASTRO JARDIM

Assinado de forma digital por
ÂNGELA REGINA LEÇA DE
MELO E CASTRO JARDIM
Dados: 2025.06.25 16:12:25
+01'00'

Segundo Vogal Efetivo

