

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

ATA N.º 1

Aos 1 dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, pelas 10h, nas instalações da Direção Geral de Alimentação e Veterinária, sita em Campo Grande nº 50, 1700-093 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional, para exercer funções na Direção Geral de Alimentação e Veterinária, afetos à Direção de Serviços de Gestão e Administração - Divisão de Gestão da Contratação Pública e Património, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Caracterização do Posto de Trabalho: funções correspondentes à caracterização funcional da carreira e categoria de assistente operacional, 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; designadamente: 2 (dois) Assistentes Operacionais para a Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património, para exercer atividades no âmbito da frota automóvel, designadamente alocação de viaturas, cartões via verde, cartões *galp* Frota, distribuição de viaturas, coordenação das reparações e entrega nas oficinas. Condução de viaturas.

Outros requisitos a considerar: Relação Jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas. Possuir carta de condução de ligeiros.

Constituição do Júri do procedimento:

Presidente: Elisabete Maria Moreira Lopes de Avelar, Diretora de Serviços de Gestão e Administração;

1.º Vogal Efetivo: Helena Isabel Marques Duarte Segurado, Chefe de Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património, que substituirá a presidente nos seus impedimentos e ausências;

2.º Vogal Efetivo: Vitor Daniel Santos Rodrigues, Técnico Superior na Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património;

1.º Vogal Suplente: Maria Amélia Santos, Técnica Superior na Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património;

2.º Vogal Suplente: Diogo Miguel Soares Louro, Técnico Superior na Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património;

A presidente do júri, Dra. Elisabete Maria Moreira Lopes de Avelar, Diretora de Serviços de Gestão e Administração 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 são considerados os seguintes critérios:

1. Métodos de seleção a utilizar:
 - 1.1. Método de seleção obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC);
 - 1.2. Método de seleção facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação de 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: 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 Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): $CF = (PC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$.
 - 2.2. Nos casos em que os métodos de seleção adotados sejam Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$.

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 valorização até às centésimas;
6. A Entrevista de Avaliação das Competências é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, a seguinte grelha de classificações:

Classificação Qualitativa	Classificação Quantitativa
Elevado	20 a 18 Valores
Bom	17 a 14 Valores
Suficiente	13 a 10 Valores
Reduzido	9 a 7 Valores
Insuficiente	6 a 0 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.
 - 7.2 A Prova de Conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, presencial, com 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 indicar no aviso de abertura do procedimento concursal,

Handwritten marks and initials in the top left corner.

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 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;1,5;2;2,5;3;3,5;4;4,5;5 valores).

7.4 De seguida o júri passou à elaboração da prova de conhecimento e respetiva correção, que consta de documento confidencial em anexo á presente ata.

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 Avaliação Curricular (AC):

8.1 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.

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 constante do Anexo II 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 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.

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

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

- a) Iniciativa e Autonomia (IA) - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativa face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

- e) 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 em concordância com a grelha apresentada no ponto 6.

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 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 e do artigo 33.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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.

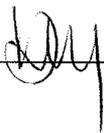
M ✓

187

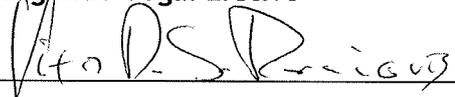
Presidente



Primeiro Vogal Efetivo



Segundo Vogal Efetivo



Anexo I - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos

Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, para candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o exercício de funções na, Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Aviso n.º 16171/2025/2 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 124, de 1 de julho de 2025.

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:		

CF = _____ valores.

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Parte II - da Prova de Conhecimentos (1 questão de desenvolvimento).

	1 valor	1,5 valores	2 valores	2,5 valores	3 valores	3,5 valores	4 valores	4,5 valores	5 valores
1-Questão									
Total									

CF= Valor Total Parte I + Valor Total Parte II

CF = _____ valores.

Divisão de Contratação Pública e Património integrada na Direção de Serviços de
Gestão e Administração ____/____/2025

Presidente

Primeiro Vogal Efetivo

Segundo Vogal Efetivo

MI
BA
AS

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.

O computo das ações não pode atingir mais do que 20 valores.

Total: _____ valores.

3. **Experiência Profissional (EP):** ponderar-se-á o desempenho efetivo 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.

Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, para candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o exercício de funções na, Divisão de Contratação Pública e Património.

Aviso n.º 16171/2025/2 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 124, de 1 de julho de 2025.

Nome do Candidato/a: _____

Em sede de avaliação curricular e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são considerados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica (HA);
- 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 de as habilitações serem iguais ou superiores às exigidas, a saber, 12º ano; curso equiparado; cursos superiores.

Total _____ valores.

M
B
R

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 (2019/2020; 2021/2022; 2023/2024).

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:

$$AD: \frac{AD2019/2020 + AD2021/AD2022 + AD2023/2024}{3}$$

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.

Total: _____ valores.

M/
A.K.

Classificação Final da Avaliação Curricular:

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

AC = _____ + _____ + _____ + _____ = **Total:_____ valores**

Divisão de Gestão da Contratação Pública e património pertencente à Direção de
Serviços de Gestão e Administração ____/____/2025

Presidente

Primeiro Vogal Efetivo

Segundo Vogal Efetivo

Anexo III - Ficha de Entrevista de Avaliação das Competências

Procedimento concursal comum para o preenchimento de dois postos de trabalho do mapa de pessoal da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, para candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, para o exercício de funções na, Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

Aviso n.º 16171/2025/2 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 124, de 1 de julho de 2025.

Nome do Candidato/a: _____

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente	Classificação Final
Iniciativa e Autonomia (IA)						
Sentido Crítico (SC)						
Motivação (M)						
Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC)						
Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDG)						

Os fatores referidos na tabela referem-se a:

- a) **Iniciativa e Autonomia (IA)** - Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativa face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- b) **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, de acordo com a seguinte classificação:

Elevado	20 a 18 valores	Demonstrou possuir um excelente sentido crítico.
Bom	17 a 14 valores	Demonstrou possuir elevado sentido crítico.
Suficiente	13 a 10 valores	Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico.
Reduzido	9 a 7 valores	Demonstrou possuir escasso sentido crítico.
Insuficiente	6 a 0 valores	Demonstrou não possuir sentido crítico.

- c) **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, de acordo com a seguinte classificação:

Elevado	20 a 18 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissional.
Bom	17 a 14 valores	Revelou muito interesse e motivação profissional.
Suficiente	13 a 10 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional.
Reduzido	9 a 7 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissional.
Insuficiente	6 a 0 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional.

- d) **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, de acordo com a seguinte classificação:

Elevado	20 a 18 valores	Revelou elevada clareza de discurso e capacidade de análise.
Bom	17 a 14 valores	Revelou boa clareza de discurso e capacidade de análise.
Suficiente	13 a 10 valores	Revelou suficiente clareza de discurso e capacidade de análise.
Reduzido	9 a 7 valores	Revelou pouca clareza de discurso e capacidade de análise.
Insuficiente	6 a 0 valores	Revelou muito pouca clareza de discurso e capacidade de análise.

- e) **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, de acordo com a seguinte classificação:

Elevado	20 a 18 valores	Mostrou excelentes conhecimentos e aptidão.
Bom	17 a 14 valores	Mostrou muito bons conhecimentos e aptidão.
Suficiente	13 a 10 valores	Mostrou bons conhecimentos e aptidão.
Reduzido	9 a 7 valores	Mostrou poucos conhecimentos e aptidão.
Insuficiente	6 a 0 valores	Mostrou ausência de conhecimentos e aptidão.

M/

Classificação Final da Entrevista de Avaliação das Competências:

$$EAC = (IA + SC + M + CEC + ACPDG) / 5$$

$$EAC = \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} + \underline{\quad} / 5 = \underline{\quad} \text{ valores}$$

Divisão de Gestão da Contratação Pública e Património pertencente à Direção de Serviços de Gestão e Administração ____/____/2025.

Presidente

Primeiro Vogal Efetivo

Segundo Vogal Efetivo
