

ATA N.º 1

Aos quatro dias do mês de agosto 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 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções na Direção Geral de Alimentação e Veterinária, afeta 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 técnico superior, 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: desencadear e preparar as diferentes fases de aquisição de bens e serviços, utilizando os procedimentos definidos no Código dos Contratos Públicos e as respetivas plataformas eletrónicas de compras públicas.

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: Ana Sofia Matias Marques, técnica superior da Divisão de Recursos Humanos que substituirá a presidente nos seus impedimentos e ausências (em substituição do 1º vogal efetivo);

2.º Vogal Efetivo: Maria Amélia Santos, Técnica 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, 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:

MV
SH
Aes

- 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.

Presidente



Primeiro Vogal Efetivo



Segundo Vogal Efetivo



Anexo I - Ficha de Classificação da Prova de Conhecimentos

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto 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 17824/2025/2 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 137, de 18 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.

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

Anexo II - Ficha de Avaliação Curricular

Procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto 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 17824/2025/2 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 137, de 18 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.

Handwritten signature in blue ink.

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.

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.

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 um posto 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 17824/2025/2 publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 137, de 18 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.

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
