

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas 10h:00m, nas instalações da Direção de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Centro, sita no Bairro da Senhora dos Remédios, 6300-535 Guarda, reuniu o júri do procedimento concursal Recrutamento DGAV- Mobilidade Interna, para preenchimento de uma vaga de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Divisão de Segurança Alimentar Centro Norte (Guarda), que integra a Direção de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Centro, conforme oferta OE202605/0634, de 05 de maio.

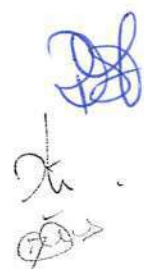
Caracterização do Posto de Trabalho: funções correspondentes à caracterização funcional da carreira e categoria de Técnico Superior, constantes no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho; designadamente: Técnico Superior um (1) - Divisão de Segurança Alimentar Centro Norte - Guarda (1 PT): Apoio nos Controlos oficiais no âmbito do Reg. (EU) 2017/625, do parlamento e do Conselho de 15 de março, relativos a segurança alimentar; Controlo oficial de estabelecimentos aprovados/registados para a produção de géneros alimentícios, subprodutos de origem animal; Certificação de géneros alimentícios para trocas intracomunitárias e com destino a países terceiros; Certificação de subprodutos de origem animal não destinados ao consumo humano para trocas intracomunitárias e com destino a países terceiros; Colheita de amostras no âmbito dos diversos planos.

Constituição do Júri do procedimento:

Presidente: Rosa Maria Albuquerque Rodrigues, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Centro;

2.º Vogal Efetivo: Dina Fernanda Alves Pires Fonte Pacheco, Técnica Superior da DSAV Região Centro - Divisão de Segurança Alimentar Centro Norte.

2º Vogal Suplente: Maria Celeste Pereira Dias Gonçalves, Assistente Técnica da DSAV Região Centro.



A presidente do júri, Dra. Rosa Maria Albuquerque Rodrigues, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Centro, 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: Avaliação Curricular (AC).

1.2. Método de seleção obrigatório: 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 obrigatório: 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 Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC): $CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$.


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 carácter 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 Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração 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 1 Valores

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.

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) 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).

8.3 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.

8.4 Os fatores indicados no ponto anterior serão avaliados em concordância com a grelha apresentada no ponto 6.

8.5 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.

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 e do artigo 33.º, ambos 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 Avaliação Curricular;

Anexo II - 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



Segundo Vogal Efetivo



Segundo Vogal Suplente

