

ATA N.º 1

Aos 30 dias do mês de Junho de dois mil e vinte e seis, pelas 15h:30m, 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 publicitado com a referência OE202606/1300, para preenchimento de 1 (uma) vaga de trabalho na carreira de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções na área de abrangência da Direção de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Centro, a saber, um posto de trabalho para a Divisão de Proteção Animal do Centro, com domicílio profissional na Av.ª Sá da Bandeira, 89-A 3000-351 Coimbra, conforme aviso que se encontra para publicação em Diário da República.

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 com as seguintes especificidades: apreciação, acompanhamento e emissão de pareceres respeitantes a denúncias no âmbito do BEA e de insalubridade de animais de companhia e de interesse pecuário; emissão de pareceres no âmbito do REAP para estabelecimentos pecuários; emissão de Certificados Sanitários respeitantes a trânsito animal intracomunitário e exportação; recolha de amostras no âmbito dos planos oficiais de controlo; execução dos controlos oficiais em matéria de identificação, registo, saúde, bem-estar animal e medicamentos em estabelecimentos agropecuários e transportes internacionais de longa duração de animais vivos; verificação periódica das instalações e centros de lavagem de viaturas de transporte de animais vivos; controlo dos centros de agrupamento de animais vivos; execução de controlos no âmbito da Condicionalidade e ANI; apreciação dos processos no âmbito dos Ecorregimes; assegurar a implementação regional dos planos e campanhas de prevenção, vigilância, controlo e erradicação de doenças animais bem como a adoção de medidas legalmente previstas em caso de incumprimento; recolher, tratar e assegurar a introdução nas BDD oficiais dos dados de saúde animal, identificação e circulação animal.

Na reunião estiverem presentes nas pessoas da Presidente e Vogais efetivos, respetivamente, Dra. Ana Sofia Gabriel Campos, Chefe de Divisão de Proteção Animal do

Centro; Dr. Paulo Sérgio Carvalho Pinto Carneiro, Técnico Superior e Dra. Maria José Guerra Silva Branco Calixto, Técnica Superior.

A presidente do júri, Dra. Ana Sofia Gabriel Campos, Chefe de Divisão de proteção Animal do Centro, deu início à reunião com a seguinte 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 facultativo ou complementar: Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a qualificação dos candidatos: habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, ponderando os elementos de maior relevância, designadamente habilitação académica ou curso equiparado, experiência profissional, formação profissional e avaliação de desempenho, tudo valorado de 0 a 20 valores e com a expressão até às centésimas.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionais e de comunicação, mediante entrevista pública.

Todos os métodos têm caráter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos com classificação inferior a 9,50, num dos métodos ou fase, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula: 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 Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;
 - 5.2. 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. Avaliação Curricular (AC):
 - 6.1. 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.
 - 6.2. 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 I da presente ata, dela passando a fazer parte integrante.
 - 6.3. 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. Entrevista de Avaliação das Competências (EAC):
 - 7.1. 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.

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

- a) Sentido crítico (SC);
- b) Motivação (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 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.
- 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 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.

7.3. 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.

7.4. A avaliação da Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) far-se-á de acordo com a tabela constante do Anexo II 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 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

Assinado por: Ana Sofia Gabriel de Campos
Num. de Identificação: 10292287
Data: 2026.06.30 16:01:43+01'00'

Primeiro Vogal Efetivo



Segundo Vogal Efetivo



