

Handwritten signatures and initials:
M ✓
SA
BN

ATA N.º 1

Aos dias 19 do mês de junho de dois mil e vinte e seis, 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 seis vagas de postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para exercer funções na Direção de Serviços de Gestão e Administração da Direção Geral de Alimentação e Veterinária, propondo o preenchimento dos seguintes postos de trabalhos, afetos às Divisões infra, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 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; designadamente: **Referência A: 2 (dois) Técnicos Superiores para a Divisão de Recursos Humanos, Formação e Expediente:**

Exercício de funções de técnico superior na área consultiva, de estudo, planeamento, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica, designadamente:

- a. Elaboração de pareceres técnico jurídicos para tomada de decisão superior, em matérias relacionadas com a área dos recursos humanos;
- b. Instrução das diversas fases do processamento de vencimentos e demais abonos, bem como os descontos para as diversas entidades, que sobre eles incidam;
- c. Análise e tratamento de situações específicas com impacto remuneratório (faltas, licenças, trabalho suplementar, entre outros);
- d. Registo e atualização da informação constante dos sistemas de gestão de recursos humanos e processamento salarial;
- e. Apoio à elaboração de instrumentos de controlo, monitorização e reporte na área dos encargos com pessoal;
- f. Exercício das demais funções relacionadas com a área de recursos humanos.

Referência B: 2 (dois) Técnicos Superiores para a Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património:

Exercício de funções de técnico superior na área de planeamento, controlo e avaliação, com incidência no âmbito da contratação pública e gestão patrimonial, compreendendo:

- Participação na definição, planeamento e programação de atividades e procedimentos administrativos;
- Preparação, desenvolvimento e acompanhamento de procedimentos pré contratuais, incluindo ajustes diretos, consultas prévias e concursos públicos;
- Elaboração das peças procedimentais e demais atos associados, designadamente cadernos de encargos, convites, programas de concurso, relatórios preliminares e finais, projetos de decisão, notificações, minutas e contratos;
- Tramitação e gestão dos procedimentos em plataformas eletrónicas de contratação pública;
- Monitorização da execução dos procedimentos e contratos, assegurando o acompanhamento de prazos, metas e indicadores;
- Submissão de processos a fiscalização prévia e concomitante do Tribunal de Contas, quando aplicável;
- Publicitação e atualização do registo de contratos no portal BASE.

Referência C: 2 (dois) Técnicos Superiores para a Divisão de Gestão Financeira:

Atribuições, competência(s) ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar, conforme o previsto no Mapa de Pessoal Divisão de Gestão Financeira - Área Económica financeira, contabilidade e fiscalidade:

- Preparar as propostas de orçamento da DGAV e respetivas alterações, bem como todos os elementos necessários à gestão previsional;
- Promover e assegurar todos os procedimentos inerentes à liquidação das despesas e à eficaz cobrança das receitas;
- Assegurar a correta escrituração dos movimentos contabilísticos - da despesa e da receita em Gerfip;
- Elaborar a conta de gerência e o relatório anual sobre a gestão elaborada;
- Controlo e registo da receita mensal - verificação programa de faturação, e os registos na Gestão de Recursos Financeiros em modo partilhado (Gerfip);

Mr
S.2
12/6

- Reporte dos Fundos Disponíveis.

Constituição do Júri do procedimento:

Presidente: Elisabete Maria Moreira Lopes de Avelar, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região Norte; 1º vogal: Sandra Maria Jesus Reis, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Formação e Expediente, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2º vogal: Helena Isabel Marques Duarte Segurado, Chefe de Divisão de Gestão de Contratação Pública e Património; 1º vogal suplente: António Luís Rodrigues Ferreira, Chefe de Divisão de Gestão Financeira; 2º vogal suplente: Susana Cristina Botelho, Técnica Superior, Divisão de Gestão Financeira.

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) e Avaliação Curricular(AC).
 - 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:

Mr
Soc
du

- 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 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

Mr
SK
W

Suficiente	13 a 10 Valores
Reduzido	9 a 7 Valores
Insuficiente	6 a 1 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 Considerando as diferentes áreas a concurso, o júri deliberou que existirá uma Prova de Conhecimentos por referência.

7.3 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 publicados no ponto 5 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.

7.4 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).

7.5 De seguida o júri passou à elaboração das provas de conhecimento e respetivas correções, que constam de documento confidencial.

7.6 Durante a realização da prova não é autorizada a utilização de quaisquer aparelhos eletrónicos.

7.7 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 constantes 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.

Presidente



Primeiro Vogal Efetivo



Segundo Vogal Efetivo

