

ATA N.º 1

Ao vigésimo primeiro dia do mês de julho do ano de dois mil e vinte e seis, pelas 15 horas, nas instalações do Balcão de Setúbal, sita em Quinta da Várzea, Estrada dos Ciprestes, 2900 Setúbal, reuniu o júri do procedimento por mobilidade interna na categoria entre serviços para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira geral de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no CNEMA - Quinta das Cegonhas, 2000 - 478 Santarém, integrada na Direção de Alimentação e Veterinária da Região de Lisboa e Vale do Tejo, cuja oferta será publicada na Bolsa de Emprego Público.

Caracterização do Posto de Trabalho: Aos postos de trabalho a ocupar corresponde o conteúdo funcional no anexo referido no n.º 2 do artigo 88º da LTFP, na carreira e categoria de Assistente Técnico designadamente: Apoiar a execução e o acompanhamento das ações desenvolvidas no âmbito dos Planos de Controlo Oficial da Segurança Alimentar, designadamente PACE, PCOL e CAA. Proceder à realização de colheitas de amostras no âmbito dos Planos de Controlo Oficial, nomeadamente PIGA, CAA, PNPR e PNCC, de acordo com os procedimentos estabelecidos. Assegurar o registo, tratamento, organização e acompanhamento dos resultados das colheitas de amostras, garantindo a atualização da informação e a respetiva tramitação administrativa. Elaborar informações e relatórios de apoio à atividade, bem como assegurar a gestão do expediente, a organização documental e a execução dos procedimentos administrativos inerentes às funções exercidas. Utilizar as aplicações informáticas de suporte à atividade, assegurando o registo e a atualização da informação necessária ao desenvolvimento dos Planos de Controlo Oficial.

Na reunião estiveram presentes nas pessoas da Presidente, 1ª Vogal efetiva e 1ª Vogal suplente respetivamente, Susana Isabel Domingues Coelho Fonseca, Diretora de Serviço de Alimentação e Veterinária de Lisboa e Vale do Tejo; Ângela Regina Leça de Melo e Castro Jardim, Chefe de Divisão de Segurança Alimentar de Lisboa e Vale do Tejo Sul e Filomena Isabel Lopes Ventura, Técnica Superior da Divisão de Segurança Alimentar de Lisboa e Vale do Tejo Sul, para definirem critérios e fatores de ponderação e de classificação dos métodos de seleção.

A presidente do júri, Dra Susana Isabel Domingues Coelho Fonseca, Diretora de Serviços de Alimentação e Veterinária da Região de Lisboa e Vale do Tejo, 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 a utilizar obrigatório: Avaliação Curricular (AC).
 - 1.2. Método de seleção complementar: Entrevista de Avaliação das 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 complementar: Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

2. A Classificação Final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

2.1. $CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%).$

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 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;

5.3.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 20º 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) **Apresentação e postura na Entrevista:**
- b) **Experiência e Conhecimento Profissional Relevante**
- c) **Motivação Profissional;**
- d) **Sentido de Responsabilidade;**
- e) **Realização e Orientações para os Resultados;**
- f) **Competências Sociais;**
- g) **Fluência Verbal/Comunicação.**

7.3. Os fatores referidos serão valorados pelo júri da seguinte forma:

- a. **Apresentação e postura na Entrevista:** Grau com que o entrevistado se apresentou e revelou comportamentos de postura adequados à entrevista;
- b. **Experiência e Conhecimento Profissional Relevante:** Funções desempenhadas anteriormente pelo entrevistado e competências adquiridas relevantes para a função;
- c. **Motivação Profissional:** Conhecimento e expectativa adequados acerca da função. Interesse sustentado e baseado em fatores de índole essencialmente intrínseca, com fraca influência externa;
- d. **Sentido de Responsabilidade:** Capacidade para cumprir com eficácia tarefas agendadas e assumir voluntariamente as decisões e os erros. Envolve o gosto por fazer as coisas bem-feitas e o grau de exigência consigo próprio;
- e. **Realização e Orientações para os Resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Envolve, entre outros, o estabelecimento de prioridades de ação, empenho, rigor e gestão do tempo;

f. Competências Sociais: Expressa capacidade de empatia, assertividade e segurança no relacionamento com os demais. Gosto e preferência por criar e fomentar os contactos interpessoais, quer com pessoas conhecidas, quer com desconhecidos;

g. Fluência Verbal/Comunicação: Capacidade revelada para expressar oralmente as suas ideias de forma clara, precisa e concisa. Inclui: entoação variada, ritmo fácil de acompanhar, riqueza de vocabulário, ausência de calão e linguagem não-verbal coerente.

7.4. 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 20,10,12,8 e 4 valores.

7.5. 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.

8. Critérios de desempate para ordenação dos candidatos/as na respetiva ordenação final:

8.1. 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.

9. 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

SUSANA ISABEL DOMINGUES
COELHO DA FONSECA

Assinado de forma digital por SUSANA ISABEL DOMINGUES COELHO DA FONSECA
Dados: 2026.08.12 09:18:55 +01'00'

Primeiro Vogal Efetivo

Assinado de forma digital por
ÂNGELA REGINA LEÇA DE MELO E
ÂNGELA REGINA CASTRO JARDIM

Primeiro Vogal Suplente

Assinado por: **Filomena Isabel Lopes Ventura**
Num. de Identificação: 09592686
Data: 2026.08.12 10:18:14+01'00'

