

ATA NÚMERO UM

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS (POR TEMPO INDETERMINADO) TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE 13 (TREZE) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR DO MAPA DE PESSOAL DA AUTORIDADE DE SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA**

Aos vinte e oito dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 de 13 postos de trabalho – Referência I do procedimento – na Divisão de Informação Pública na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica aberto por despacho do Inspetor-Geral da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, de 12 de julho de 2021

Na presente reunião compareceu a Presidente – Ana Maria Rolo Oliveira, Inspetora-Chefe da Divisão de Informação Pública, a 1ª Vogal Efetiva – Clementina Isabel Lopes Fonseca, Técnica Superior, que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos e o 1º vogal suplente - Nuno Filipe Baptista Lima Figueiredo Ribeiro, Técnico Superior, por impedimento da 2ª Vogal efetiva – Carla Cristina Saraiva Pereira, Técnica Superior. -----

A reunião teve como ordem de trabalhos a definição dos requisitos de admissão, bem como a determinação dos métodos de seleção adotados, critérios de avaliação e a fórmula de classificação final.-----

1 - Dando início à ordem de trabalhos, o júri deliberou definir os seguintes requisitos de admissão, para além dos constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:-----

- Os candidatos devem estar habilitados com licenciatura, não havendo lugar à possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

2 - O júri definiu ainda como requisitos preferenciais:-----

a) Experiência na área de atuação e caracterização do posto de trabalho a que se candidata;---

b) Capacidade de comunicação e facilidade de relacionamento interpessoal;-----

c) Grande capacidade de trabalho, organização e planeamento;-----

d) Personalidade proactiva, espírito de iniciativa e de equipa;-----

Handwritten initials and a signature.

e) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.-----

3 - Considerando que o presente procedimento concursal é limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do artigo 36.º da LTFP, o júri deliberou adotar os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), e, como método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

4 - A Prova de conhecimento (PC) — será aplicada aos candidatos que:-----

a) Não sejam titulares da carreira/categoria de técnico superior;-----

b) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;-----

c) Se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário da candidatura.-----

A **Prova de Conhecimentos (PC)** será de natureza teórica, terá a duração máxima de 90 minutos, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte de papel, de realização pessoal, não sendo permitida a consulta da legislação e bibliografia, nem a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

4.1. - Para a preparação da prova de conhecimentos, indica-se a seguinte legislação:-----

#### **Referência I**

Lei Orgânica da ASAE - Decreto-Lei nº 194/2012, de 23.08;

Regime Jurídico Livro de Reclamações – Decreto-Lei nº 156/2005, de 15.09 alterado por Decreto-Lei nº 74/2017, de 21.06 e Decreto-Lei nº 9/2020, de 10.03;

Regime Jurídico dos contratos celebrados à distância e dos contratos celebrados fora do estabelecimento comercial;

Decreto-Lei nº 24/2014 de 14.02 com as devidas alterações;

Regime Jurídico relativo à venda de bens de consumo e das garantias a ela relativas - Decreto-Lei nº 67/2003, de 08.04 com as devidas alterações;

Regime jurídico relativo às práticas comerciais com redução de preço;

Decreto-Lei nº 70/2007 de 26.03 com as devidas alterações;

*P. A. do*

Regime Jurídico aplicável às práticas desleais das empresas nas relações com os consumidores  
Decreto-Lei nº 57/2008, de 26.03 com as devidas alterações;

Regime Jurídico de exploração dos estabelecimentos de Empreendimentos Turísticos – Decreto-  
Lei nº 39/2008, de 06.04, com as devidas alterações;

Regime Jurídico de exploração dos estabelecimentos de Alojamento Local – Decreto-Lei nº  
128/2014, de 29.08, com as devidas alterações;

Regime Jurídico da Resolução alternativa de Litígios – Lei nº 144/2015, de 08.09 com as devidas  
alterações;

Regime Jurídico de Acesso e de exercício de diversas atividades de comércio, serviços e  
restauração – Decreto-Lei nº 10/2015, de 16.01 com as devidas alterações;

Regulamento (CE) nº 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29.04 que estabelece  
a Higiene dos Géneros Alimentícios;

Regulamento (CE) nº 853/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29.04 que estabelece  
as regras específicas de higiene aplicáveis aos géneros alimentícios de origem animal;

Decreto-Lei nº 26/2016, de 09.06 que executa o Regulamento (CE) n.º 1169/2011 do Parlamento  
Europeu e do Conselho, de 25.10 relativo à prestação de informação aos consumidores sobre os  
géneros alimentícios.

**6 - A Avaliação Curricular (AC)** — será aplicada a candidatos que estejam a cumprir ou a executar  
a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem  
como a candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham  
desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.-----

A Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos 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.-----

5.1- Para apuramento da classificação da (AC) será utilizado o formulário em anexo (Anexo I).  
Na (AC) serão analisados os seguintes fatores, aplicados às 3 referências de igual modo:-----

a) Habilitação Académica;-----

b) Formação Profissional — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento  
profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da  
função;-----

Handwritten initials and a signature.

c) Experiência Profissional — com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;-----

d) Avaliação do Desempenho — relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

Ponderação dos fatores:-----

**Habilitação Académica (HA)** - Os candidatos devem deter, como habilitação mínima, a licenciatura, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional. -----

Licenciatura _____	12 valores
Licenciatura especificada no aviso de abertura _____	16 valores
Licenciatura especificada no aviso de abertura e grau académico superior _____	20 valores

**Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro serão mais pontuadas as ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, frequentadas e devidamente comprovadas. A formação profissional, partindo de 0 valores, será efetuada de acordo com os seguintes critérios:-----

O júri não considerará outras ações de formação por entender que as mesmas não têm interesse direto para a referida área, bem como não atribuirá pontuação àquelas cuja frequência não seja documentalmente comprovada. -----

As ações de formação que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo: Sem qualquer indicação da sua duração = 0h; Manhã / Tarde = 3h30; Dia = 7h; Semana = 35h; Mês = 140h. A pontuação a atribuir neste campo será o resultado do somatório do correspondente número de horas de formação, nos termos seguintes: -----

• Sem formação profissional – 0 valores; -----

• Com formação profissional: -----

*Handwritten marks and initials*

0 < 50 horas – 4 valores-----

≥ 50 horas e < 150 horas – 8 valores-----

≥ 150 horas e < 250 horas – 12 valores-----

≥ 250 horas e < 350 horas – 16 valores-----

≥ 350 horas – 20 valores. -----

Em caso algum a valoração deste parâmetro poderá ultrapassar os 20 valores.-----

**Experiência profissional** nas atividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata (EP) -  
Ponderada a execução das atividades, devidamente comprovadas:-----

Inferior a um ano _____	1 valor
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 4 anos _____	4 valores
Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos _____	10 valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos _____	16 valores
Igual ou superior a 10 _____	20 valores

**Avaliação de Desempenho (AD)** - Ponderada a avaliação do último período, não superior a três anos, em que o candidato executou a atribuição, a competência ou a atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.-----

Desempenho inadequado _____	5 valores
Desempenho adequado _____	10 valores
Desempenho relevante _____	15 valores
Desempenho excelente _____	20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.-----

*[Handwritten signatures and initials]*

5.2. – Será aplicada a seguinte fórmula final da avaliação curricular:-----

$$AC = (HA+FP+2EP+AD)/4$$

6 - Método de seleção complementar — **Entrevista profissional de seleção (EPS)**.-----

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

A avaliação da EPS resultará da votação nominal e por maioria entre os membros do júri, depois de analisado cada um dos fatores de avaliação, de acordo com a grelha em anexo (Anexo II).----

7 - Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.-----

8 - Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores num deles, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.-----

9 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e disponibilizada na sua página eletrónica.-----

10 — Classificação Final:-----

10.1 — A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = (PC * 70 \%) + (EPS * 30 \%)$$

em que:-----

CF = Classificação Final-----

*[Handwritten signature]*  
des

PC = Prova de Conhecimentos-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

10.2 — Para os candidatos que tenham optado pelo método da avaliação curricular, a classificação final (CF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:-----

$CF = (AC * 70 \%) + (EPS * 30 \%)$ -----

em que:-----

CF = Classificação Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

11 - Com a CF é elaborada a lista com a ordenação dos candidatos tendo em conta o previsto no artigo 35.º da LTFP, a qual se inicia por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos.-

Em caso de igualdade de classificação o desempate é efetuado nos termos do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 e, subsistindo o empate, pela maior experiência profissional. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela nota da habilitação académica e em seguida pela maior formação profissional.-----

12 - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro o/a candidato/a com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.-----

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal compete ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no aviso.-----

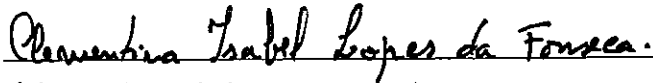
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do júri presentes. -----

Presidente



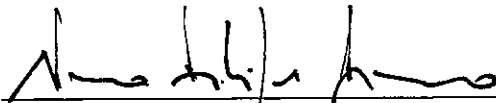
(Ana Maria Rolo Oliveira)

1º Vogal Efetivo



(Clementina Isabel Lopes Fonseca)

1º Vogal Suplente



(Nuno Filipe Baptista de Lima Figueiredo Ribeiro)