

ATA Nº 1

Procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Diretor do Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações

No dia 23 de março de 2023, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 1º grau - **Diretor do Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações**, aberto por despacho de 25 de novembro de 2022, do Inspetor-Geral da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, de acordo com o Aviso nº 4678/2023, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 105, de 6 de março, e na Bolsa de Emprego Público, Código de Oferta: OE202303/0597, de 16 de março de 2023.

Na presente reunião compareceu o Inspetor-Geral da ASAE, Mestre Pedro Manuel Portugal Natário Botelho Gaspar, que preside, a Professora Doutora Maria do Céu Gonçalves da Costa, Professora habilitada com Provas de Agregação, Catedrática convidada na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias e a Licenciada Célia Maria Gouveia Quaresma, Diretora de Serviços Jurídicos e Contencioso da Secretaria-Geral da Economia e Mar, ambas na qualidade de vogais efetivos.

1. A reunião teve, como ordem de trabalhos, a definição dos requisitos e do perfil, bem como, a determinação dos métodos de seleção adotados, critérios de avaliação e a fórmula de classificação final.
2. Dando início à ordem de trabalhos, o júri deliberou definir os seguintes **requisitos**, para além dos requisitos gerais, previstos no nº 1 do artigo 20º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro:
 - a) Licenciatura em Direito;
 - b) Formação académica complementar, preferencialmente nas áreas de gestão e organização.
3. No que respeita ao **perfil**, o júri considerou relevantes os seguintes parâmetros:
 - a) Experiência profissional na área funcional do cargo;

- b) Competência e aptidão técnica comprovada para o exercício de funções dirigentes;
 - c) Motivação, autoconfiança, boa capacidade de comunicação e de interação com os diferentes interlocutores;
 - d) Visão estratégica e orientação para os resultados;
 - e) Capacidade de direção, resolução de problemas e tomada de decisão;
 - f) Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação, de inovação e abertura à mudança e a novos desafios;
 - g) Capacidade de liderança e de dinamização de equipas e desenvolvimento de projetos.
4. Para efeitos do nº 1 do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, o Júri deliberou aplicar os seguintes **métodos de seleção**:
- a) **Avaliação curricular (AC)**, com carácter eliminatório, no caso de o candidato ter classificação inferior a 9,5 valores;
 - b) **Entrevista pública (EP)**.
5. De seguida, o Júri definiu os critérios de avaliação no âmbito do método de seleção
- Avaliação curricular:**
- 5.1 No que respeita às **Habilitações Académicas (HA)**, o Júri deliberou o seguinte:
- a) Licenciatura16 valores
 - b) Mestrado.....18 valores
 - c) Doutoramento.....20 valores
- 5.2 Relativamente à **Formação Profissional (FP)**, o Júri deliberou atribuir:
- a) **1 valor** por cada ação de formação relevante para o cargo e, ainda, por cada pós-graduação não relevante, até ao máximo de 10 valores;
 - b) **2 valores** por cada pós-graduação ou curso de especialização relevantes para o cargo, até ao máximo de 10 valores.



Não serão consideradas participações em simpósios, conferências, jornadas, workshops, encontros, seminários, fóruns e colóquios, independentemente da duração dos mesmos, em virtude de o Júri considerar que estas iniciativas, embora se destinem a promover o enriquecimento profissional dos respetivos destinatários, possuem um carácter mais genérico e menos exaustivo do que as ações de formação em sentido restrito.

5.3 No tocante à **Experiência Profissional (ExP)**, o Júri deliberou atribuir a seguinte valoração, com o limite máximo de 20 valores:

- a) **2 valores** por cada ano completo de experiência profissional no exercício de cargos dirigentes ou funções de coordenação, em organismos da administração pública, na área funcional do cargo a prover;
- b) **1 valor** por cada ano completo de experiência profissional no exercício de cargos dirigentes ou funções de coordenação, em organismos da administração pública, em qualquer outra área funcional;
- c) **0,5 valor** por cada ano completo de experiência profissional noutras áreas ou setor de atividade.

O Júri deliberou aprovar a **fórmula de classificação da Avaliação Curricular** a seguir apresentada:

$$AC = (30\% HA) + (10\% FP) + (60\% ExP)$$

6. Relativamente ao método de seleção **Entrevista Pública (EP)**, o qual visa obter informação relevante para avaliar o perfil exigido, o Júri deliberou:

6.1 Aprovar os seguintes parâmetros, os quais serão avaliados conforme a seguir se indica:

- A. **Autoconfiança, boa capacidade de comunicação e interação com os diferentes interlocutores** – capacidade para expressar as suas ideias de

modo claro, convincente e entusiástico e de forma ajustada aos diferentes interlocutores. Inclui a capacidade de escutar e entender os outros estabelecendo um diálogo de forma efetiva.

| | |
|---------------------------|--|
| ELEVADA 20 valores | Excepcional qualidade de expressão e fluência verbais manifestada através de vocabulário rico, de transmissão muito clara de pontos de vista, resolvendo de forma eficaz as situações difíceis que se lhe deparam durante a comunicação e valorizando corretamente as posições divergentes dos interlocutores para encontrar pontos de entendimento. |
| BOA 16 valores | Muito boa capacidade de expressão e fluência verbais manifestada através de bom vocabulário, de transmissão clara de pontos de vista, fornecendo informação variada, apoiando o seu discurso em exemplos e procurando encontrar pontos de encontro que representem posições divergentes. |
| SUFICIENTE 12 valores | Boa capacidade de expressão e fluência verbais manifestada através de vocabulário corrente, de transmissão clara de pontos de vista de forma lógica e sequencial, conseguindo manter habitualmente o interesse do interlocutor. |
| REDUZIDA 8 valores | Capacidade de expressão e fluência verbais a necessitar de desenvolvimento, manifestada através de vocabulário corrente, de transmissão pouco clara ou confusa de pontos de vista. |
| INSUFICIENTE 4 valores | Revela dificuldade em expressar-se oralmente com clareza, manifestada através de vocabulário pobre, dificuldades claras na transmissão de pontos de vista, perdas recorrentes do fio condutor na exposição das ideias e alguma incapacidade na tradução de mensagens orais. |

B. Visão estratégica e orientação para os resultados – capacidade para focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

h
8

| | |
|---------------------------|---|
| ELEVADA 20 valores | Manifesta elevada capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando uma elevada persistência perante as dificuldades ou obstáculos. |
| BOA 16 valores | Muito boa capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando grande persistência perante as dificuldades ou obstáculos. |
| SUFICIENTE 12 valores | Boa capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando alguma persistência perante as dificuldades ou obstáculos. |
| REDUZIDA 8 valores | Pouca capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando pouca persistência perante as dificuldades ou obstáculos. |
| INSUFICIENTE 4 valores | Não revela capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, não revelando persistência perante as dificuldades ou obstáculos. |

- C. Capacidade de direção, resolução de problemas e tomada de decisão** – interesse pelas situações, sentido de prioridade nas respostas, sentido lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e argumentação apresentada perante uma determinada situação/problema

| | |
|-----------------------|---|
| ELEVADA 20 valores | Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação/problema. |
| BOA 16 valores | Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica, perante uma situação/problema. |

| | |
|---------------------------|---|
| SUFICIENTE 12 valores | Abordagem aceitável das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação/problema. |
| REDUZIDA 8 valores | Abordagem aceitável das questões apresentadas e deficientes capacidades de argumentação, titubeante, sem convicção ou solução, perante uma situação/problema. |
| INSUFICIENTE 4 valores | Fuga às questões apresentadas e nula capacidade de argumentação, com muitas dúvidas, perante uma situação/problema. |

D. Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação, inovação e abertura à mudança e a novos desafios – sentido de responsabilidade medido pelo nível de comprometimento com a instituição. Capacidade de motivação medida pelo grau de envolvimento e comprometimento dos seus colaboradores nos objetivos do serviço, pelo entusiasmo que manifestam na prossecução das tarefas e pelo otimismo e confiança. Interesse profissional face a novas situações, bem como capacidade de adaptar o comportamento à mudança. Atitude perante a mudança.

| | |
|-----------------------|--|
| ELEVADA 20 valores | Manifesta elevado interesse face a novas situações. Adapta com muita facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade elevada de desenvolvimento. Excelente motivador, revelado pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso. |
| BOA 16 valores | Manifesta interesse face a novas situações. Adapta com muita facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade elevada de desenvolvimento. Capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso. |



| | |
|---------------------------|---|
| SUFICIENTE 12 valores | Manifesta algum interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como alguma oportunidade de desenvolvimento. Alguma capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso. |
| REDUZIDA 8 valores | Manifesta pouco interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como baixa oportunidade de desenvolvimento. Pouca capacidade de motivação, revelada pelo fraco entusiasmo, algum pessimismo e pouca confiança do discurso. |
| INSUFICIENTE 4 valores | Não manifesta interesse face a novas situações. Não adapta o seu comportamento à mudança. Não encara a mudança como oportunidade de desenvolvimento. Incapacidade de motivação, revelada pelo discurso pessimista e cético. |

- E. Capacidade de liderança e dinamização de equipas e desenvolvimento de projetos** – capacidade para conduzir equipas e desenvolver projetos, medida através das aptidões para planificar, organizar, coordenar e controlar os trabalhos sob a sua supervisão e do sentido de responsabilidade, motivação e iniciativa para com os colaboradores situados na sua dependência funcional e para com elementos de outras instituições com as quais tem que se articular.

| | |
|-----------------------|---|
| ELEVADA 20 valores | Manifesta elevada capacidade de chefia e de coordenação. Revela elevada habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como elevada capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Elevada aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições. |
| BOA 16 valores | Manifesta capacidade de chefia. Revela habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições. |


 7
 8

| | |
|---------------------------|--|
| SUFICIENTE 12 valores | Manifesta alguma capacidade de chefia. Revela alguma habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como alguma capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Manifesta ser detentor de alguma aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições. |
| REDUZIDA 8 valores | Manifesta pouca capacidade de chefia. Revela pouca habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como pouca capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Manifesta ser detentor de pouca aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições. |
| INSUFICIENTE 4 valores | Não manifesta capacidade de chefia. Revela não ter habilidade para conduzir equipas nem capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Manifesta não ter aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições. |

6.2 A **classificação da Entrevista Profissional**, aprovada por deliberação do Júri, traduz-se na fórmula:

$$EP = (A+B+C+D+E)/5$$

7. Quanto à **classificação final**, obtida após aplicação dos dois métodos de seleção, o Júri deliberou aplicar a seguinte **fórmula**:

$$CF = (40\% AC + 60\% EP)$$

8. Para operacionalização da avaliação dos métodos de seleção, o Júri deliberou aprovar a ficha de avaliação, anexa à presente ata, da qual faz parte integrante, na qual devem

ser registadas com detalhe as classificações atribuídas a cada candidato, relativamente a cada método, bem como a classificação final.

9. As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.


Nada mais havendo a tratar, deu-se por concluída a reunião, da qual foi lavrada a presente ata.

O Presidente do Júri



(Pedro Portugal Gaspar)

O 1º Vogal Efetivo



(Maria do Céu Costa)

O 2º Vogal Efetivo



(Célia Quaresma)

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS:

| | | |
|--------------|------------|--|
| Licenciatura | 16 valores | |
| Mestrado | 18 valores | |
| Doutoramento | 20 valores | |
| TOTAL | | |

HA =

FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

| | Pontuação | Nº | Total |
|-----------------------------|-----------|----|-------|
| Ação de formação relevante | 1 valor | | |
| Pós-graduação não relevante | 1 valor | | |
| Pós-graduação relevante | 2 valores | | |
| TOTAL | | | |

FP =

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:

| | Pontuação | Anos | Total |
|-------------------------|-----------|------|-------|
| Cargo dirigente na área | 2 valores | | |
| Cargo dirigente | 1 valor | | |
| Carreira/categoria | 0,5 valor | | |
| TOTAL | | | |

Exp =

$$AC = (30\% \times HA) + (10\% \times FP) + (60\% \times Exp)$$

AC =



FICHA DA ENTREVISTA PÚBLICA

NOME:

- A. **Autoconfiança, boa capacidade de comunicação e interação com os diferentes interlocutores** – capacidade para expressar as suas ideias de modo claro, convincente e entusiástico e de forma ajustada aos diferentes interlocutores. Inclui a capacidade de escutar e entender os outros estabelecendo um diálogo de forma efetiva.

| | | |
|---------------------------|---|--|
| ELEVADA 20 valores | Excecional qualidade de expressão e fluência verbais manifestada através de vocabulário rico, de transmissão muito clara de pontos de vista, resolvendo de forma eficaz as situações difíceis que se lhe deparam durante a comunicação e valorizando corretamente as posições divergentes dos interlocutores para encontrar pontos de entendimento. | |
| BOA 16 valores | Muito boa capacidade de expressão e fluência verbais manifestada através de bom vocabulário, de transmissão clara de pontos de vista, fornecendo informação variada, apoiando o seu discurso em exemplos e procurando encontrar pontos de encontro que representem posições divergentes. | |
| SUFICIENTE 12 valores | Boa capacidade de expressão e fluência verbais manifestada através de vocabulário corrente, de transmissão clara de pontos de vista de forma lógica e sequencial, conseguindo manter habitualmente o interesse do interlocutor. | |
| REDUZIDA 8 valores | Capacidade de expressão e fluência verbais a necessitar de desenvolvimento, manifestada através de vocabulário corrente, de transmissão pouco clara ou confusa de pontos de vista. | |
| INSUFICIENTE 4 valores | Revela dificuldade em expressar-se oralmente com clareza, manifestada através de vocabulário pobre, dificuldades claras na transmissão de pontos de vista, perdas recorrentes do fio condutor na exposição das ideias e alguma incapacidade na tradução de mensagens orais. | |

Handwritten signature

- B. **Visão estratégica e orientação para os resultados** – capacidade para focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados.

| | | |
|---------------------------|---|--|
| ELEVADA 20 valores | Manifesta elevada capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando uma elevada persistência perante as dificuldades ou obstáculos. | |
| BOA 16 valores | Muito boa capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando grande persistência perante as dificuldades ou obstáculos. | |
| SUFICIENTE 12 valores | Boa capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando alguma persistência perante as dificuldades ou obstáculos. | |
| REDUZIDA 8 valores | Pouca capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, revelando pouca persistência perante as dificuldades ou obstáculos. | |
| INSUFICIENTE 4 valores | Não revela capacidade em comprometer-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, não revelando persistência perante as dificuldades ou obstáculos. | |

h r e e

- C. **Capacidade de direção, resolução de problemas e tomada de decisão** – interesse pelas situações, sentido de prioridade nas respostas, sentido lógico ou fuga na abordagem dos problemas, bem como as opções tomadas e argumentação apresentada perante uma determinada situação/problema

| | | |
|---------------------------|---|--|
| ELEVADA 20 valores | Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação/problema. | |
| BOA 16 valores | Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica, perante uma situação/problema. | |
| SUFICIENTE 12 valores | Abordagem aceitável das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação/problema. | |
| REDUZIDA 8 valores | Abordagem aceitável das questões apresentadas e deficientes capacidades de argumentação, titubeante, sem convicção ou solução, perante uma situação/problema. | |
| INSUFICIENTE 4 valores | Fuga às questões apresentadas e nula capacidade de argumentação, com muitas dúvidas, perante uma situação/problema. | |

↳ 17/06/20

D. **Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação, inovação e abertura à mudança e a novos desafios** – sentido de responsabilidade medido pelo nível de comprometimento com a instituição. Capacidade de motivação medida pelo grau de envolvimento e comprometimento dos seus colaboradores nos objetivos do serviço, pelo entusiasmo que manifestam na prossecução das tarefas e pelo otimismo e confiança. Interesse profissional face a novas situações, bem como capacidade de adaptar o comportamento à mudança. Atitude perante a mudança.

| | | |
|---------------------------|---|--|
| ELEVADA 20 valores | Manifesta elevado interesse face a novas situações. Adapta com muita facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade elevada de desenvolvimento. Excelente motivador, revelado pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso. | |
| BOA 16 valores | Manifesta interesse face a novas situações. Adapta com muita facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade elevada de desenvolvimento. Capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso. | |
| SUFICIENTE 12 valores | Manifesta algum interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como alguma oportunidade de desenvolvimento. Alguma capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso. | |
| REDUZIDA 8 valores | Manifesta pouco interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como baixa oportunidade de desenvolvimento. Pouca capacidade de motivação, revelada pelo fraco entusiasmo, algum pessimismo e pouca confiança do discurso. | |
| INSUFICIENTE 4 valores | Não manifesta interesse face a novas situações. Não adapta o seu comportamento à mudança. Não encara a mudança como oportunidade de desenvolvimento. Incapacidade de motivação, revelada pelo discurso pessimista e cético. | |

W. P. x

E. Capacidade de liderança e dinamização de equipas e desenvolvimento de projetos

– capacidade para conduzir equipas e desenvolver projetos, medida através das aptidões para planificar, organizar, coordenar e controlar os trabalhos sob a sua supervisão e do sentido de responsabilidade, motivação e iniciativa para com os colaboradores situados na sua de pendência funcional e para com elementos de outras instituições com as quais tem que se articular.

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| <p>ELEVADA 20 valores</p> | <p>Manifesta elevada capacidade de chefia e de coordenação. Revela elevada habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como elevada capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Elevada aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.</p> | |
| <p>BOA 16 valores</p> | <p>Manifesta capacidade de chefia. Revela habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.</p> | |
| <p>SUFICIENTE 12 valores</p> | <p>Manifesta alguma capacidade de chefia. Revela alguma habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como alguma capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Manifesta ser detentor de alguma aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.</p> | |
| <p>REDUZIDA 8 valores</p> | <p>Manifesta pouca capacidade de chefia. Revela pouca habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como pouca capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Manifesta ser detentor de pouca aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.</p> | |
| <p>INSUFICIENTE 4 valores</p> | <p>Não manifesta capacidade de chefia. Revela não ter habilidade para conduzir equipas nem capacidade de planificação, organização e sentido de responsabilidade. Manifesta não ter aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.</p> | |

Handwritten signature

GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

| Candidato | Classificação Final | | |
|-----------|---------------------|----------|-------|
| | Parciais | | Total |
| | AC (40%) | EP (60%) | |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 |

h m a

