

ATA N.º 1

**Procedimento concursal para seleção e provimento do cargo de Inspetor-Chefe da
Unidade Operacional XII/Évora na Unidade Regional do Sul**



Aos 30 dias do mês de novembro de 2022, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de **Inspetor-Chefe da Unidade Operacional XII/Évora na Unidade Regional do Sul**, aberto por despacho, de 30 de maio de 2022, do Inspetor-Geral da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica.

Na presente reunião compareceu a Inspetora Diretora da URS/ASAE, Eng.ª Ana Cristina Moura que preside, o Inspetor Diretor da Inspeção-Geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (IGAMAOT), Dr. Rodrigo Filipe Dias Ferreira, e o Professor Catedrático do Departamento de Sociologia do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Prof. Doutor Gustavo Cardoso, ambos 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 n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro:
 - a) Licenciatura;
 - b) Formação/Experiência profissional em órgãos de polícia criminal.
3. No que respeita ao **perfil**, o júri considerou relevantes os seguintes parâmetros:
 - a) Experiência profissional na área funcional do cargo, concretamente, na área de investigação criminal, instrução e organização processual de inquéritos criminais e contra-ordenacionais;
 - b) Competência e aptidão técnica comprovada para o exercício de funções dirigentes;
 - c) 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 n.º 1 do artigo 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, 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)**, a todos os candidatos aprovados no método de seleção anterior, a qual visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente no que respeita à capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

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) Licenciatura/Mestrado/Doutoramento..... **16 valores**
- b) Licenciatura em área relevante para o cargo..... **18 valores**
- c) Mestrado em área relevante para o cargo..... **19 valores**
- d) Doutoramento em área relevante para o cargo **20 valores**

5.2 Relativamente à **Formação Profissional (FP)** o júri deliberou atribuir a seguinte valoração, com o limite máximo de 20 valores:

- **0,5 valores** por cada ação de formação relevante para o cargo e cada pós-graduação não relevante, até ao máximo de 16 valores;
- **1 valor** por cada pós-graduação ou curso de especialização relevantes para o cargo, até ao máximo de 4 valores.

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

O Júri deliberou, ainda, considerar as ações de formação, pós-graduações ou cursos de especialização, referidas pelos candidatos no seu *Curriculum Vitae* se devidamente comprovados, até ao fim do prazo de entrega das candidaturas.



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

- A – 1,5 valores** por cada ano completo de experiência profissional no exercício de cargos dirigentes, 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, em organismos da administração pública, em qualquer outra área funcional;
- C – 0,75 valores** por cada ano completo de experiência profissional no exercício de funções de inspeção nas matérias da área da segurança alimentar e económica e na aplicação dos respetivos regimes jurídicos e demais regimes conexos;
- D – 0,3 valores** por cada ano completo de experiência profissional noutras funções ou setores de atividade.

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

$$\text{AC} = (30\% \text{ HA}) + (20\% \text{ FP}) + (50\% \text{ ExP})$$

6. Relativamente ao método de seleção **Entrevista Pública**, o qual visa obter informação relevante para a 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, da 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, da 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, recorrentes perdas 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.

ELEVADA 20 valores	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 – 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 fundamentação, 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 facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como uma oportunidade 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 dos outros, 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 dos sentidos de responsabilidade, motivação e iniciativa para com os colaboradores situados na sua dependência funcional e para com elementos de outras instituições com a qual 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 e 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 e organização e sentido de responsabilidade. Aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.
SUFICIENTE 12 valores	Manifesta alguma capacidade de chefia. Revela alguma habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como alguma capacidade de planificação e 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 e 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 e 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:

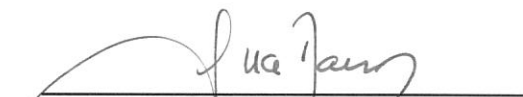
$$CF = (50\% AC + 50\% EP)$$

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.

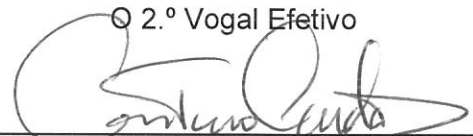
O Presidente do Júri


(Eng.ª Ana Moura)

O 1.º Vogal Efetivo


(Dr. Rodrigo Dias Ferreira)

O 2.º Vogal Efetivo


(Prof. Doutor Gustavo Cardoso)

