

AB
AL

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 12 (DOZE) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL APROVADO DA AUTORIDADE DE SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA – Referência B

Aos vinte e um dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, 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 5 de 12 postos de trabalho – Referência B do procedimento – na carreira e categoria de técnico superior previstos e não ocupados do mapa de pessoal aprovado da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica aberto por despacho de 12 de abril de 2023, do Inspetor-Geral da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, de acordo com o Aviso (extrato) n.º 11197/2023, de 9 de junho e publicitado na Bolsa de Emprego Público, Código de Oferta n.º OE202306/0429 de 14 de junho de 2023.-----

Foi definida pelo dirigente máximo e comunicado pelo Departamento de Recursos Humanos ao júri, a distribuição por Unidade Orgânica da ASAE, dos cinco postos de trabalho – dois para a Divisão de Estudos e Planeamento Operacional (DEPO), um para a Divisão de Controlo Operacional – Divisão de Controlo Operacional (DCO) e dois para o Departamento de Riscos Alimentares e Laboratórios (DRAL) (um para a Divisão de Riscos Alimentares e um para o Laboratório de Segurança Alimentar (LSA).-----

O presente concurso rege-se pelas disposições aplicáveis, particularmente, as previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e na Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.-----

Na presente reunião compareceu a Presidente – Ana Rita Nobre Carvalheiro Caetano Nunes, Inspectora-Chefe da Divisão da Divisão de Estudos e Planeamento Operacional, a 1.ª Vogal Efetiva – Maria Manuela de Sol Costa, Chefe de Divisão do Laboratório de Microbiologia, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e a 1.ª Vogal suplente – Helena Alexandra Santos Pereira Botelho, Inspectora.-----

1. A reunião do júri teve a seguinte ordem de trabalhos:-----

- a) Definir os critérios de admissão e exclusão dos candidatos;-----
- b) Determinar os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, bem como a grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos de seleção.-----
- c) Elaborar os modelos das fichas dos candidatos admitidos e excluídos, Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Curricular (AC) e da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e ordenação final.-----

2. O júri deliberou o seguinte relativamente ao ponto 1.-----

- a) O júri deliberou por unanimidade adotar como critérios de admissão e exclusão dos candidatos a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a apresentação das candidaturas nos termos e no prazo estabelecidos;-----

Será elaborada uma ficha individual (ANEXO I – Ficha Auxiliar da Admissão/Exclusão dos Candidatos) contendo os critérios e o resultado.-----

- b) No presente recrutamento, e considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, serão aplicados, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e das alíneas a), c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o seguinte método de seleção obrigatório - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção complementar, sendo o ordenamento final dos candidatos expresso de 0 a 20 valores, até às centésimas, e sendo a Classificação Final (CF) obtida a partir da seguinte fórmula:-----

$$CF = (AC \text{ ou } PC \times 45\%) + (EAC \times 55\%)$$

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

- a) Se encontrem integrados em carreira/categoria diferente do posto de trabalho a ocupar; -----
- b) Se encontrem integrados em carreira/categoria 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 60 minutos (podendo ser alargada, até aos 90 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a sua realização), revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte de papel, de realização individual, sendo permitida a consulta de legislação. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

As provas não podem ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome dos candidatos até que se encontre completa a sua avaliação, nos termos da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte perguntas de escolha múltipla, com 4 opções, em que apenas uma das respostas possíveis corresponde à solução correta para cada questão, sendo que:

- Os candidatos devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis para cada questão;
- Cada resposta será valorada com 1 valor;
- Cada resposta errada desconta 0,5 valores;
- A ausência de resposta ou a indicação de mais do que uma resposta corresponde a atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.

A prova de conhecimentos versará sobre os temas das referências objeto do presente procedimento concursal, indicados e publicitados na Bolsa de Emprego Público, no Código de Oferta n.º OE202306/0429 de 14 de junho de 2023, no qual se refere a principal legislação de apoio para a referência B (incluindo a legislação para área comum).-----

A valoração final da prova de conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.-----

Para este método de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

A Avaliação Curricular (AC) — Aplicável aos candidatos que sejam detentores da carreira/categoria do posto de trabalho publicitado, e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método.-----

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.-----

No método de Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes fatores:-----

- **As Habilitação Académicas (HA)** - Será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida. A habilitação exigida é licenciatura; serão, portanto, excluídos os candidatos com habilitação de nível inferior;-----
- **A Formação Profissional (FP)** — serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 3 anos. A avaliação da adequação da formação profissional adquirida à área funcional do lugar posto a concurso será feita em face da Formação Profissional concreta apresentada, tendo em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho;-----

- **A Experiência Profissional (EP)** — com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- **A Avaliação do Desempenho (AD)** — Será ponderada a avaliação relativa ao último período de avaliação, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

As Habilitações Académicas (HA) - Os candidatos devem deter, como habilitação mínima, a licenciatura, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica, por formação ou experiência profissional. As licenciaturas admitidas são Licenciaturas na área das Ciências Agroalimentares, Licenciatura em Medicina Veterinária e Licenciaturas na área da Química.

Nível habilitacional exigido -14 valores
Nível habilitacional exigido e mestrado em área de formação relacionada com as funções- 16 valores
Nível habilitacional exigido e doutoramento em área de formação relacionada com as funções -20 valores

A 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 especificuem 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	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:

< a um ano - 1 valor
≥ a 1 ano e < a 4 anos - 4 valores
≥ a 4 anos e < a 6 anos - 10 valores
≥ a 6 anos e < a 10 anos - 16 valores
≥ a 10 - 20 valores

Avaliação de Desempenho (AD) - Ponderada a avaliação do último período, 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.

Será aplicada a seguinte fórmula final da avaliação curricular:

$$AC = 0,3xHA+0,1xFP+0,5xEP+0,1AD$$

Será elaborada uma ficha individual (*ANEXO II – Ficha de Avaliação Curricular*) contendo, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Posteriormente ao método de seleção obrigatório será aplicado o método de seleção complementar, a **Entrevista Avaliação de Competências (EAC)**.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 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 e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O Júri deliberou aprovar os seguintes parâmetros, os quais serão avaliados conforme a seguir se indica e a EAC será 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:

- A. **Capacidade de Comunicação** – avalia a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, assim como a capacidade de expressão e fluência verbal, designadamente a coerência, clareza discursiva e riqueza vocabular bem como capacidade de argumentação

Elevado 20 valores	Excecional qualidade de expressão e fluência verbais manifestadas através de vocabulário muito rico e rigoroso, revelando grande capacidade de articulação e transmissão muito clara das ideias em exposição e com grande capacidade de argumentação
Bom 16 valores	Muito boa capacidade de expressão e fluência verbais manifestada através de bom vocabulário, revelando boa capacidade de articulação e transmissão clara das ideias em exposição e com alguma capacidade de argumentação
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 e com uma razoável capacidade de argumentação
Reduzido 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, revelando muita dificuldade no discurso e com reduzida capacidade de argumentação
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 e sem qualquer capacidade argumentativa

- B. **Motivação pela área profissional** – Visando avaliar, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, o empenho e dedicação do candidato, medidos através do seu sentido de disponibilidade e de responsabilidade bem como a motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento.

Elevado 20 valores	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo antever elevada capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.
Bom 16 valores	Revela variedade e profundidade de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo antever boa capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.
Suficiente 12 valores	Revela aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo antever satisfatória capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.

HB
10.

Reduzido 8 valores	Revela algumas aptidões relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundadas, conjugadas com alguns conhecimentos profissionais, permitindo antever fraca capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.
Insuficiente 4 valores	Revela aptidões pouco variadas e não aprofundadas, conjugadas com escassos conhecimentos profissionais, permitindo antever incapacidade de adaptação aos lugares postos a concurso

C. **Sentido Crítico** – Visando avaliar, através do juízo de oportunidade sobre as intervenções do candidato e do interesse demonstrado durante a entrevista, a profundidade e o rigor analíticos nas respostas dadas, a argumentação utilizada, bem como a escolha e hierarquização de opções e a sua fundamentação perante hipóteses propostas.

Elevado 20 valores	Manifesta abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevada capacidade de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante as hipóteses propostas.
Bom 16 valores	Manifesta abordagem profunda das questões apresentadas e boa capacidade de argumentação e de fundamentação, com lógica, perante as hipóteses propostas.
Suficiente 12 valores	Manifesta abordagem aceitável das questões apresentadas e boa capacidade de argumentação e de fundamentação, com alguma lógica, perante as hipóteses propostas.
Reduzido 8 valores	Manifesta uma abordagem tolerável das questões apresentadas, revelando deficiente capacidade de fundamentação e argumentação dubitativa e hesitante, sem grande convicção ou solução evidente perante as hipóteses propostas.
Insuficiente 4 valores	Manifesta fuga às questões apresentadas, revelando nula capacidade de fundamentação e manifesta falta de argumentação perante as hipóteses propostas.

D. **Experiência Profissional** – este parâmetro visa avaliar o nível de desenvolvimento e a variedade de aptidões e conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício dos lugares postos a concurso. Pretende avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização profissional.

Elevado 20 valores	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo antever elevada capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.
Bom 16 valores	Revela variedade e profundidade de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo antever boa capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.
Suficiente 12 valores	Revela aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo antever satisfatória capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso
Reduzido 8 valores	Revela algumas aptidões relevantes para o exercício das funções, embora não aprofundadas, conjugadas com alguns conhecimentos profissionais, permitindo antever fraca capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.
Insuficiente 4 valores	Revela aptidões pouco variadas e não aprofundadas, conjugadas com escassos conhecimentos profissionais, permitindo antever incapacidade de adaptação aos lugares postos a concurso.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), aprovada por deliberação do Júri, traduz-se na fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

Para esse efeito, será elaborada uma ficha individual (ANEXO III – Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências) contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A avaliação da EAC resultará da votação nominal e por maioria entre os membros do júri, depois de analisado cada um dos parâmetros de avaliação constantes da Ficha de EAC.-----

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no Aviso publicado na Bolsa de Emprego Público, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentos previstos.-----

Cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método de seleção seguinte.-----

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.-----

Os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência prévia, de acordo com o preconceituado no nº. 4 do artigo 16º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).-----

Os candidatos admitidos serão convocados através do e-mail, no dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no nº. 3 do artigo 16º da Portaria nº. 233/2022, de 9 de setembro.-----

Em caso de igualdade de valoração final serão adotados os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 24º da Portaria n. 233/2022, de 9 de setembro.-----

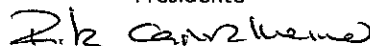
Com a CF é elaborada a lista com a ordenação dos candidatos tendo em conta o previsto no artigo 35.º da LTFP, a qual se inicia por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos.-----

O júri deliberou aprovar os modelos da *Ficha Auxiliar da Admissão/Exclusão dos Candidatos – ANEXO I*, da *Ficha de Avaliação Curricular (AC) – ANEXO II*, da *Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – ANEXO III* e da *Ficha de Classificação Final (CF) – ANEXO IV*, que fazem parte integrante da presente Ata.-----

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. ---

ASAE, 21 de junho 2023

Presidente



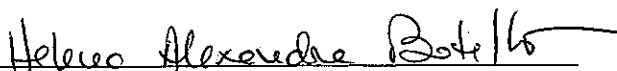
(Ana Rita Nobre Carvalho Caetano Nunes)

1º Vogal Efetivo

Assinado por: MARIA MANUELA DE SOL COSTA
Num. de Identificação: 06428515
Data: 2023.06.21 14:54:17+01'00'

(Maria Manuela de Sol Costa)

1º Vogal Suplente



(Helena Alexandra Santos Pereira Botelho)

73
11.

ANEXO I – Ficha Auxiliar da Admissão/Exclusão dos Candidatos

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 12 (DOZE) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL APROVADO DA AUTORIDADE DE SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA - Referência B

Identificação	Nome	
	Data Nascimento	
	Sexo	
	Nacionalidade	
	Morada	
	Endereço eletrónico	
Formulário	Entrega	
Situação jurídico-funcional	Relação jurídica de emprego público	
	Carreira/categoria	
Requisitos de admissão	Declaração do artigo 17º da LTFP	
	Integrado em carreira, ocupando posto de trabalho do mapa de pessoal do serviço, idêntico ao do procedimento concursal	
	Grau habilitacional	
Documentos	Fotocópia Certificado de habilitações	
	CV atualizado	
	Fotocópia de comprovativos de ações de formação	
	Declaração atualizada e autenticada de contagem de tempo, na categoria, na carreira e na Administração Pública	
	Declaração atualizada e autenticada da avaliação de desempenho	
	Declaração atualizada e autenticada da posição remuneratória que detém	
	Declaração atualizada e autenticada de funções exercidas	
	Outros Documentos	
Decisão		

Handwritten initials/signature.

ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR
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 12 (DOZE) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE
TÉCNICO SUPERIOR PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL APROVADO DA AUTORIDADE DE
SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA - Referência B

CANDIDATO			
DATA		CLASSIFICAÇÃO DA AC	VALORES

FATOR	CRITÉRIOS	PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA	PONDERAÇÃO
HA	Nível habilitacional exigido	14		0,3
	Nível habilitacional exigido e mestrado em área de formação relacionada com as funções	16		
	Nível habilitacional exigido e doutoramento em área de formação relacionada com as funções	20		
FP	Sem formação profissional	0		0,1
	0 < 50 horas	4		
	≥ 50 horas e < 150 horas	8		
	≥ 150 horas e < 250 horas	12		
	≥ 250 horas e < 350 horas	16		
	≥ 350 horas	20		
EP	Inferior a um ano - 1 valor	1		0,5
	Igual ou superior a 1 ano e inferior a 4 anos	4		
	Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos	10		
	Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos	16		
	Igual ou superior a 10	20		
AD	Desempenho inadequado	5		0,1
	Desempenho adequado	10		
	Desempenho relevante	15		
	Desempenho excelente	20		

$AC = 0,3 \times HA + 0,1 \times FP + 0,5 \times EP + 0,1 \times AD$	0
--	---

Handwritten signature

ANEXO III- FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

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 12 (DOZE) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL APROVADO DA AUTORIDADE DE SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA - Referência B

CANDIDATO:						
FATORES A CLASSIFICAR	PARÂMETROS	Valores			Média	ASUNTOS ABORDADOS
		P	1V	2V		
Capacidade de Comunicação – avalia a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, assim como a capacidade de expressão e fluência verbal, designadamente a coerência, clareza discursiva e riqueza vocabular bem como capacidade de argumentação	20 valores				0	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Motivação pela área profissional – Visando avaliar, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, o empenho e dedicação do candidato, medidos através do seu sentido de disponibilidade e de responsabilidade bem como a motivação da candidatura no contexto de uma estratégia profissional, incluindo o conhecimento	20 valores				0	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Sentido Crítico – Visando avaliar, através do juízo de oportunidade sobre as intervenções do candidato e do interesse demonstrado durante a entrevista, a profundidade e o rigor analíticos nas respostas dadas, a argumentação utilizada, bem como a escolha e hierarquização de opções e a sua fundamentação perante hipóteses propostas.	20 valores				0	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
Experiência Profissional – este parâmetro visa avaliar o nível de desenvolvimento e a variedade de aptidões e conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício dos lugares postos a concurso. Pretende avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização profissional.	20 valores				0	
	16 valores					
	12 valores					
	8 valores					
	4 valores					
EAC = (A+B+C+D) / 4					0	

FUNDAMENTAÇÃO

