

## ATA N.º 1

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau correspondente à Divisão de Gestão de Contraordenações da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE).

Aos 11 dias do mês de dezembro 2023, às 10 horas, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau correspondente à Divisão de Gestão de Contraordenações (DGC) aberto por despacho do Inspetor-Geral de 01 de setembro de 2023.

Na presente reunião estiveram presentes a Diretora do Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações, Dr.ª Matilde Silva, que preside, a Prof. Doutora Maria do Céu Costa, do Centro de Investigação em Biociências e Tecnologias da Saúde, da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias e a Diretora de Serviços Jurídicos da Direção-geral de recursos naturais, segurança e serviços marítimos (DGRM), Dr.ª Ana Paula da Silva Nunes Sismeiro Pereira.

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.

Dando início à ordem de trabalhos, o júri deliberou fazer constar da ata que nos termos legais são requisitos de admissão ao concurso por força do no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação:

- a) Vínculo de emprego público na modalidade de contrato por tempo indeterminado ou nomeação definitiva;
- b) Licenciatura;
- c) Um mínimo de 4 (quatro) anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.



MK

AD

A falta de um dos requisitos referidos nas alíneas anteriores determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, não havendo lugar, ao abrigo do nº 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a audiência dos interessados.

No que respeita ao perfil, o júri considerou relevantes os seguintes parâmetros:

- a) Experiência profissional relacionada com a área funcional colocada a concurso;
- b) Capacidade de análise, de planeamento e organização;
- c) Competências de liderança e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade a concurso;
- d) Capacidade de decisão e espírito de equipa;
- f) Elevado sentido ético.

Para efeitos da avaliação do perfil suprarreferido o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

- a) **Avaliação curricular (AC)**, com caráter eliminatório, no caso de o candidato ter classificação inferior a 9,5 valores (não havendo lugar, ao abrigo do nº 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a audiência dos interessados);
- b) **Entrevista pública de seleção (EPS)**, a todos os candidatos aprovados no método de seleção anterior, a qual visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e valores evidenciados durante a interação estabelecida entre as entrevistadoras e o entrevistado, nomeadamente no que respeita às respostas a questões concretas e à capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal e valores éticos.

1. Na avaliação curricular (AC) o júri deliberou considerar os seguintes fatores:

- a) **Habilitações Académicas**, em que se ponderará o nível habilitacional correspondente ao perfil exigido.
- b) **Experiência Profissional Geral** - em que se ponderará o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções, avaliando a duração dessa experiência e ainda o exercício de cargos dirigentes, de coordenação e/ou supervisão.
- c) **Experiência Profissional Específica** - em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de atividade do cargo para o qual se pretende recrutar.



d) **Formação Profissional** - em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional adquiridas pelo candidato e relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, assim como a titularidade de cursos específicos para Alta Direção em Administração Pública, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril.

A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de zero a vinte valores, bem como, cada fator nela considerada, sendo que, por referência às exigências para o exercício do cargo, o júri deliberou que cada um dos fatores será objeto de ponderação, tendo deliberado atribuir, o coeficiente 2, às Habilitações Académicas, o coeficiente 1 à Experiência Profissional Geral, o coeficiente 3 à Experiência Profissional Específica e o coeficiente 1 à Formação Profissional:

$AC = (2 HA + EPG + 3 EPE + FP) / 7$ , em que:

AC - Avaliação Curricular;

HA - Habilitações Académicas;

EPG - Experiência Profissional Geral;

EPE - Experiência Profissional Específica;

FPG - Formação Profissional.

### 1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, o Júri deliberou ponderar a Licenciatura correspondente ao perfil exigido, bem como a posse de outra habilitação (Mestrado, Mestrado relevante ou Doutoramento), não podendo a pontuação atribuída ultrapassar os 20 valores, ponderados de acordo com o seguinte:

- Licenciatura - 14 Valores;
- Mestrado - 16 Valores;
- Mestrado relevante (na área das contraordenações e ou no âmbito criminal) - 18 Valores;
- Doutoramento - 20 Valores.

A atribuição de catorze valores à classificação base constitui uma valoração que o júri entendeu ser equilibrada, atendendo tratar-se de um requisito obrigatório e, sobretudo, porque permite, com a adição da majoração atrás referida, diferenciar habilitações académicas de grau mais elevado.



Entendeu ainda o júri, atendendo a diversidade de mestrados no mercado, diferenciar os candidatos habilitados com mestrados relevantes para a área funcional do lugar a prover, de acordo com os respetivos planos curriculares, conferindo uma maior majoração da prevista para qualquer candidato detentor de grau de mestre.

### 1.2 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Na EPG o júri deliberou que serão avaliados o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções (EFP) e o exercício de cargos dirigentes, de coordenação e de supervisão (CD), tendo em conta os seguintes parâmetros:

EFP = Exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções:

- ≤ 5 anos - 14 Valores;
- > 5 anos e ≤ 10 anos - 16 Valores;
- > 10 anos e ≤ 15 anos - 18 Valores;
- > 15 anos - 20 valores.

CD = Exercício de cargos dirigentes, de coordenação e de supervisão:

- ≤ 1 ano - 14 Valores;
- > 1 ano e ≤ 3 anos - 16 Valores;
- > 3 anos e ≤ 9 anos - 18 Valores;
- > 9 anos - 20 Valores.

A classificação do fator EPG será efetuada nos termos seguintes:  $EPG = (EFP + CD)/2$

### 1.3 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Neste fator o Júri deliberou avaliar em específico o exercício de funções públicas relevantes na área para a qual o procedimento concursal é aberto, de acordo com o seguinte:

- ≤ 3 anos - 14 Valores;
- > 3 anos e ≤ 6 anos - 16 Valores;
- > 6 anos e ≤ 10 anos - 18 Valores;
- > 10 anos - 20 valores.



#### 1.4 - Formação Profissional

Neste fator o júri deliberou considerar as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, adquiridas nos últimos 10 anos.

A participação em ações de formação será classificada até um máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, as ações de formação que não identificarem o número concreto de horas de frequência serão classificadas da seguinte forma: 3h30 (meio-dia); 7h (1 dia inteiro); 35h (1 semana); 140h (1 mês).
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover.

Neste fator serão também tidas em conta as Pós-Graduações, bem com as ações de formação sujeitas avaliação com aproveitamento, com interesse específico para a área funcional do lugar a prover, adquiridas nos últimos 10 anos.

No caso dos cursos específicos para Alta Direção em Administração Pública - a saber: Curso Avançado de Gestão Pública - CAGEP; Programa de Formação em Gestão Pública - FORGEP e Curso de Alta Direção em Administração Pública - CADAP, de acordo com o estabelecido na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, conjugado com o art.º 12.º da Lei 2/2004, de 15 de janeiro, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro - estes cursos específicos serão considerados apenas uma única vez, independentemente do número de ações de formação que o candidato tenha frequentado com aproveitamento.

Nos termos do n.º 10 do artigo 2.º da Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, o Seminário de Alta Direção (SAD) e o CADAP (Curso de Alta Direção em Administração Pública) frequentados até 31 de dezembro de 2005, são equiparados ao FORGEP.

Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valorizadas.

Ações de Formação	Duração da Formação				
	≤ 12 horas	> 12 horas e ≤ 30 horas	> 30 horas ≤ 60 horas	> 60 horas	Pós-Graduação/Ação com aproveitamento/Cursos para Alta Direção em AP
Com interesse específico:	1 valor	2 valores	4 valores	5 valores	10 valores

O júri procedeu à aprovação da ficha auxiliar de avaliação curricular, que se encontra anexa à presente ata de que constitui parte integrante.

2. Na Entrevista Pública de Seleção (EPS), a qual visa obter informação relevante para avaliar o perfil exigido, o Júri deliberou 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.

17-20 Valores ELEVADA	Muito boa qualidade de expressão e fluência verbal 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.
13-16 Valores BOA	Boa capacidade de expressão e fluência verbal 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.
10-12 Valores SUFICIENTE	Suficiente capacidade de expressão e fluência verbal manifestada através de vocabulário corrente, da transmissão clara de pontos de vista de forma lógica e sequencial, conseguindo manter habitualmente o interesse do interlocutor.



7  
RCC

**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.

5-9 Valores REDUZIDA	Capacidade de expressão e fluência verbal a necessitar de desenvolvimento, manifestada através de vocabulário corrente, da transmissão pouco clara ou confusa de pontos de vista.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	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.

17-20 Valores ELEVADA	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.
13-16 Valores BOA	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.
10-12 Valores SUFICIENTE	Suficiente 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.
5-9 Valores REDUZIDA	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.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	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.

*Handwritten initials and signature*

<p><b>C. Capacidade de direção, resolução de problemas e tomada de decisão</b> - 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.</p>	
<p>17-20 Valores ELEVADA</p>	<p>Abordagem fácil e profunda das questões apresentadas e elevadas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica irrefutável, perante uma situação/problema.</p>
<p>13-16 Valores BOA</p>	<p>Abordagem profunda das questões apresentadas e boas capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica, perante uma situação/problema.</p>
<p>10-12 Valores SUFICIENTE</p>	<p>Abordagem aceitável das questões apresentadas e suficientes capacidades de argumentação e fundamentação, com lógica aceitável, perante uma situação/problema.</p>
<p>5-9 Valores REDUZIDA</p>	<p>Abordagem reduzida das questões apresentadas e deficientes capacidades de argumentação, titubeante, sem convicção ou solução, perante uma situação/problema.</p>
<p>1-4 Valores INSUFICIENTE</p>	<p>Fuga às questões apresentadas e nula capacidade de fundamentação, com muitas dúvidas, perante uma situação/problema.</p>

<p><b>D. Sentido de responsabilidade, capacidade de motivação, inovação e abertura à mudança e a novos desafios</b> - 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.</p>	
<p>17-20 Valores ELEVADA</p>	<p>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.</p>
<p>13-16 Valores BOA</p>	<p>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.</p>
<p>10-12 Valores SUFICIENTE</p>	<p>Manifesta algum interesse face a novas situações. Adapta com alguma facilidade o seu comportamento à mudança. Encara a mudança como alguma oportunidade de</p>

**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.

	desenvolvimento. Alguma capacidade de motivação, revelada pelo entusiasmo, otimismo e confiança do discurso.
5-9 Valores REDUZIDA	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.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	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.

17-20 Valores ELEVADA	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.
13-16 Valores BOA	Manifesta boa capacidade de chefia. Revela habilidade para conduzir equipas e coordenar atividades, bem como capacidade de planificação e organização e sentido de

Handwritten initials and signature: "A", "Nee", and a flourish.

**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.

	responsabilidade. Aptidão para motivar os colaboradores situados na sua dependência funcional e coordenar trabalhos envolvendo elementos de outras instituições.
10-12 Valores SUFICIENTE	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.
5-9 Valores REDUZIDA	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.
1- 4 Valores INSUFICIENTE	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.

A classificação a atribuir a cada candidato na entrevista pública resultará da média aritmética simples de todos os fatores de ponderação ora estabelecidos.

Para o efeito o júri procedeu à elaboração de uma ficha de classificação individual que será utilizada na Entrevista Pública e cujo modelo se encontra anexo ao presente relatório do qual constitui parte integrante.

### Classificação Final:

A classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC+EPS) / 2, \text{ em que:}$$

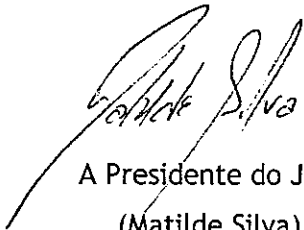
CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

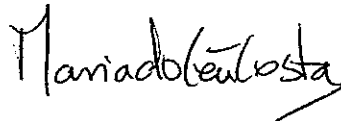
EPS = Entrevista Pública

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri.



A Presidente do Júri  
(Matilde Silva)



Vogal  
(Maria do Céu Costa)



Vogal  
(Ana Paula da Silva Nunes  
Sismeiro Pereira)

