

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho do mapa de pessoal único da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, da carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

### **Ata nº 1**

Aos cinco dias do mês de junho de 2025, pelas 10:30 horas, nas instalações da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, sitas na Rua Rodrigo da Fonseca n.º 73, 1269-274 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado, autorizado por despacho de 04 de abril de 2025, do Inspetor-Geral respeitante à ocupação de 1 posto de trabalho, para o desempenho de funções de Assistente Técnico.

A reunião teve como ordem de trabalhos a elaboração do aviso de abertura, fixação dos parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, respetiva grelha classificativa, sistema de valoração final e aprovação da fórmula de classificação final, relativamente ao procedimento concursal em causa, em conformidade com o disposto na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria).

Estiveram presentes os seus membros efetivos, Presidente Dr. Carlos Batista, Chefe de Divisão da DGRP, os Primeiro e Segundo Vogais, respetivamente, João Aldeia, Inspetor e Margarida de Sousa, Técnica Superior.

#### **Ordem de Trabalhos:**

- Ponto 1 - Elaboração do aviso de abertura;
- Ponto 2 – Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular;
- Ponto 3 – Definição da grelha a aplicar à entrevista de avaliação de competências;
- Ponto 4 – Definição da grelha a aplicar à prova de conhecimentos.

### Ponto 1 – Elaboração do aviso de abertura

Foi elaborado o aviso de abertura que se encontra anexo à presente ata (anexo I).

### Ponto 2 - Definição da grelha a aplicar à avaliação curricular

A avaliação curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho correspondente aos últimos 6 anos (AD).

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula e conforme anexo II:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

4

Onde:

HA	Habilitação Académica	Até 20 valores
FP	Formação Profissional	Até 20 valores
EP	Experiência Profissional na área	Até 20 valores
AD	Avaliação do Desempenho	Até 20 valores

Na Habilitação Académica (HA) ponderar-se-á, para além do grau da habilitação académica, outros cursos de grau superior, nos termos que se passam a indicar:

Habilitação Académica (HA)	Valoração
Habilitação superior à exigida para o ingresso na carreira	20 valores
Habilitação exigida para o ingresso na carreira	18 valores

Na Formação Profissional (FP) serão apenas consideradas as ações de formação profissional, realizadas nos últimos seis (6) anos, que resultem de direto interesse ou

relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar. Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	Valoração
Até 50 horas de formação	10 valores
De 51 horas a 100 horas de formação	12 valores
De 101 horas a 150 horas de formação	14 valores
De 151 horas a 200 horas de formação	16 valores
De 201 horas e 250 horas de formação	18 valores
Mais de 250 horas de formação	20 valores

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 6 horas por cada dia. A valoração total deste fator não poderá exceder 20 valores.

Na Experiência Profissional (EP), será apenas considerado e ponderado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho, e grau de complexidade das mesmas, a ocupar. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, por entender que a natureza das funções exercidas na área para que foi aberto o procedimento se revela da maior importância para a avaliação do/a(s) candidato/a(s).

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho (EP)	Valoração
Sem experiência	12 valores
Até 5 anos	14 valores
Até 10 anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

Na Avaliação do Desempenho (AD) apenas serão consideradas as avaliações do desempenho relativas aos três últimos períodos avaliativos, referente a um período total não superior a seis anos, em que o candidato/a cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, em caso de inexistência de avaliação, declaração emitida pelo serviço onde conste a justificação de não atribuição de avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A AD será valorada com base na seguinte pontuação, atribuída à avaliação de desempenho qualitativa dos períodos suprarreferidos, e apurada através de média aritmética simples das



Comunicação (C) - Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Orientação para os resultados (OR) – Visa ponderar e analisar a capacidade de atuar centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados através da identificação e cumprimento dos padrões de qualidade estabelecidos, utilizando os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.

Gestão do Conhecimento (GC) - Visa determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos/as candidatos/as em adquirir, atualizar e aplicar conhecimentos e partilhá-los no seio da Organização.

Orientação para a mudança e inovação (OMI) – Visa analisar e apreciar a capacidade de adaptação a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista e mostrando abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho bem como a capacidade de adotar soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.

#### **Ponto 4 – Definição da grelha a aplicar à prova de conhecimentos**

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e, ou profissionais, as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função para que o procedimento concursal é aberto.

A PC, de realização individual, em suporte de papel, revestirá a forma escrita, com a possibilidade de consulta, terá a duração máxima de uma hora e incidirá sobre variados temas incluindo as seguintes temáticas:

- Princípios que regem a relação laboral do trabalho em funções públicas;
- Organização e missão da ASAE;
- Notificações e prazos do procedimento dos atos administrativos;
- Gestão de material apreendido.

A legislação necessária à preparação dos temas indicados é a seguinte:

- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- Lei orgânica da ASAE;

- Código de Procedimento Administrativo;
- Código de Processo Penal.

A classificação da PC será expressa de 0 a 20 valores

Todos os diplomas legais e regulamentares mencionados devem ser considerados com as alterações e na sua redação vigentes à data da realização da prova.

A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas de valoração finais, consoante o enquadramento dos candidatos nos termos do artigo 36.º da LTFP:

$$CF = 0,50 PC + 0,50 EAC$$

$$CF = 0,50 AC + 0,50 EAC$$

Onde:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

AC = Avaliação Curricular

Para objetivar a classificação final individual do/a(s) candidato/a(s) na AC, na EAC e na PC, o júri aprovou uma “Ficha de Classificação Final” que faz parte integrante da presente ata (Anexo IV)

Serão excluído/a(s) do procedimento o/a(s) candidato/a(s) que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência do/a(s) candidato/s(s) a qualquer método de seleção é equivalente à desistências do presente procedimento concursal.

O/a(s) candidato/a(s) excluído/a(s) são notificados de acordo com o artigo 6.º da Portaria. O/a(s) candidato/a(s) admitido/a(s) são convocado/a(s) para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22.º da mesma Portaria.

Mais deliberou o Júri do presente concurso criar fichas para a valorização da Avaliação Curricular (AC) e da Entrevista Avaliação de competências (EAC), que constam em anexo à presente ata.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

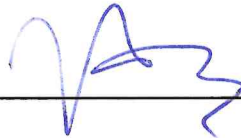
Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente,

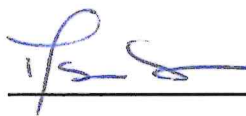


---

Os Vogais.



---



---

**ANEXO I**

**Aviso de Abertura**

**Ministério da Economia**

**Autoridade de Segurança Alimentar e Económica**

**Aviso**

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho do mapa de pessoal único da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, da carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

**1. Procedimento concursal**

Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), torna-se público que, pelo meu despacho de 04 de abril de 2025, estará aberto por 10 dias úteis, a contar da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum com vista preenchimento de 1 posto de trabalho do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, na carreira e categoria de Assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

**2. Reserva de recrutamento**

Para efeitos do disposto no artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, para postos de trabalho para a categoria de Assistente técnico, com as características dos postos de trabalho a que se refere o presente procedimento.

**3. Reserva de recrutamento interna**

No caso de atenta a lista de ordenação final devidamente homologada do presente procedimento concursal resultar um número de candidata/o(s) aprovada/o(s) superior aos

postos de trabalho a ocupar será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado da data da homologação da referida lista, nos termos do disposto no n.º 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

#### **4. Recrutamento de trabalhadoras e trabalhadores em situação de valorização profissional**

Para os efeitos previstos no artigo 34.º do Regime de Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público (RVP), aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi emitida a declaração de inexistência de trabalhadora/e(s) em situação de valorização profissional, nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

#### **5. Local de trabalho**

O local de trabalho situa-se nas instalações da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, na Estrada do Montalvão 14, 6000-228, em Castelo Branco.

#### **6. Caracterização dos postos de trabalho a ocupar**

Os postos de trabalho caracterizam-se pelo exercício de funções de grau de complexidade funcional 2, com o conteúdo funcional geral estabelecido no Anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, nas áreas de competências inerentes à Divisão de Gestão de Recursos Patrimoniais, nomeadamente:

- Assegurar as atividades de garantir a gestão dos armazéns de material apreendido, acomodação, recolha e expedição de material apreendido, no cumprimento das determinações judiciais ou contraordenacionais;
- Organização do arquivo;
- Catalogação de denúncias e reclamações;
- Operacionalidade com meios mecânicos;
- Operacionalidade de meios informáticos de hábito geral e específicos;
- Elaboração de relatórios específicos;
- Monitorização de equipamentos;
- Apoio ao Centro de Formação.

## **7. Remuneração**

A determinação do posicionamento remuneratório terá em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição da carreira e categoria de Assistente técnico, ou seja, o nível remuneratório 7, num montante pecuniário de 979,05€, ao abrigo da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, de acordo com a verba disponível cabimentada.

## **8. Requisitos de admissão**

Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal o/a(s) candidato/a(s) que reúnam os seguintes requisitos de admissão, nos termos dos n.ºs 14.º e 15.º da Portaria:

- a) Ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído;
- b) As candidatas e os candidatos devem reunir os requisitos de admissão, gerais e especiais, até ao último dia do prazo de candidatura sob pena de exclusão.

### **8.1- Requisitos gerais**

Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

**8.2 -** De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitida/o(s) candidata/o(s) que, cumulativamente, se encontrem integrada/o(s) na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

### **8.3 - Requisitos especiais**

Habilitação académica com o grau de ensino secundário completo ou equivalente.

## 9. Formalização de candidaturas

A formalização das candidaturas é efetuada em suporte de papel ou em formato digital, nos termos dos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e formalizada mediante preenchimento do formulário tipo, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, do Ministro de Estado e das Finanças (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio de 2009), disponível para *download* no sítio da *internet* da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, em *www.asae.gov.pt*, área de “Recursos Humanos/Procedimentos Concurrais/Formulários”, devidamente assinado pela/o candidata/o, tendo em conta que não foi ainda possível disponibilizar o suporte tecnológico para efeito da submissão de formulário, em suporte eletrónico, para a apresentação da candidatura, no sítio da *Internet* da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, conforme previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º da Portaria.

### 9.1. Apresentação

A apresentação das candidaturas pode ser efetuada até ao termo do prazo fixado no presente Aviso:

- a) Diretamente nas instalações da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, sitas na Rua Rodrigo da Fonseca, n.º 73, 1269-274 Lisboa, no horário de atendimento ao público (das 09h30m às 17h00m), conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 104.º do CPA, ou
- b) Mediante o envio, por correio registado com aviso de receção, para a morada indicada, em envelope fechado, com a seguinte referência: “Procedimento concursal para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico, conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 104.º do CPA, ou
- c) Mediante o envio, por transmissão eletrónica de dados, para o endereço eletrónico [concursos.rh@asae.pt](mailto:concursos.rh@asae.pt) conforme previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 104.º do CPA.

### 9.2. Comprovação dos requisitos

No momento da admissão, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º da Portaria, a comprovação do preenchimento dos requisitos de admissão é efetuada perante o júri, sempre que determinante para a decisão sobre os métodos de seleção a aplicar, pelo que a apresentação do formulário da candidatura deverá ser acompanhada, da seguinte documentação:

- a) Cópia legível do certificado de habilitações académicas ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para efeitos de comprovação da habilitação académica;
- b) *Curriculum vitae*, detalhado e orientado para a demonstração da experiência profissional;
- c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que a/o candidata/o pertence, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a modalidade de vínculo constituído por tempo indeterminado, a categoria de que é titular, a posição remuneratória que ocupa nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo órgão ou serviço a que a/o candidato/o pertence, devidamente atualizada à data da abertura do presente procedimento concursal, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no respetivo mapa de pessoal aprovado;
- e) A avaliação do desempenho respeitante aos dois últimos períodos avaliativos, referente a um período total não superior a seis anos, ou, em caso de inexistência de avaliação, declaração emitida pelo serviço onde conste a justificação de não atribuição de avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria;
- f) Documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração.

A não confirmação da veracidade dos dados da candidatura determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, para além da responsabilidade disciplinar e ou penal a que houver lugar, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

Nos termos do n.º 5.º do artigo 15.º da Portaria a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

- a) a exclusão do/a candidato/a do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

9.3. Em conformidade com o n.º 4 do artigo 15.º da Portaria, assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidata/o a apresentação de documentos comprovativos de factos por si referidos e que possam relevar para a apreciação do seu mérito, num prazo e cinco dias úteis, podendo ser concedido um prazo suplementar, não superior a 3 dias úteis.

## **10. Métodos de seleção**

### **10.1. Regra geral**

Nos termos dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 36.º da LTFP, à/ao(s) candidata/o(s) são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) e
- b) Entrevista de avaliação de competências (EAC).

### **10.2. Candidatos nas condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP**

À/ao(s) candidato/a(s) que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, caso não tenham exercido a opção pelo método referido na alínea a) do item 10.1, nos termos dos n.ºs 3 e 5 do mesmo artigo, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC); e
- b) Entrevista de avaliação de competências (EAC).

### **10.3. Valoração dos métodos de seleção**

Na valoração dos métodos de seleção referidos é utilizada a escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, sendo a classificação final obtida pela aplicação de uma das seguintes fórmulas, consoante a origem e/ou opção do/a candidato/a:

Candidato/a(s) a que se refere o item 10.1:

$$CF = 50 \% PC + 50 \% EAC$$

Candidato/a(s) a que se refere o item 10.2:

$$CF = 50 \% AC + 50 \% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

#### **10.4. Prova de conhecimentos**

A prova de conhecimentos será aplicada à/ao(s) candidata/o(s) que não se encontrem integrada/o(s) na situação prevista no item 10.2, ou que, encontrando-se, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar esses conhecimentos a situações concretas no exercício das funções correspondentes à caracterização dos postos de trabalho a ocupar, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A Prova de Conhecimentos é de realização individual, reveste a forma escrita, em suporte de papel, tem a duração máxima de uma hora e incide sobre os temas a que se refere a legislação identificada no item 15 do presente Aviso.

No decorrer da prova o/a(s) candidato/a(s) não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa, sendo, contudo, permitido a consulta exclusiva à legislação, em suporte de papel, identificada no item 15 do presente Aviso. Durante a prova não é permitida a utilização de qualquer equipamento informático.

As provas não poderão ser assinadas, sendo apenas identificadas por uma numeração convencional a atribuir pelo júri, a qual substitui o nome do candidato até que se encontre completa a sua avaliação.

#### **10.5 - Avaliação Curricular**

A avaliação curricular será aplicada à/ao(s) candidata/o(s) que sejam titulares da categoria e se encontrem, ou, tratando-se de trabalhadora/e(s) colocada/o(s) em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado, a cumprir a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho;

A avaliação curricular é valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou

ponderada das classificações dos elementos relevantes para o posto de trabalho a ocupar, a fixar pelo júri, e sendo obrigatoriamente considerados os seguintes elementos:

- a) A habilitação académica;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho, caso aplicável, relativa aos dois últimos períodos avaliativos, referente a um período total não superior a seis anos, em que a/o candidata/o cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sem prejuízo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

#### **10.6 - Entrevista de avaliação de competências**

A entrevista de avaliação de competências será aplicada à/ao(s) candidata/o(s) aprovados nos métodos de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular.

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função durante a interação estabelecida entre o Júri e a/o candidata/o. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Muito Elevado, Elevado, Razoável, Deficiente e Muito deficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

#### **10.7 - Utilização faseada dos métodos de seleção**

Por razões de celeridade o Júri pode optar pela aplicação dos métodos de seleção de forma faseada, nos termos do artigo 19.º da Portaria, da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade da/o(s) candidata/o(s), dos métodos Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular, consoante os casos;
- b) Aplicação do segundo método apenas a parte da/o(s) candidata/o(s) aprovada/o(s) no primeiro método, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

- c) É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes ao/à(s) restantes candidato/a(s), que se consideram excluído/a(s);
- d) Após a aplicação dos métodos de seleção a cada conjunto de candidato/a(s) é elaborada lista de ordenação final do/a(s) candidato/a(s), sujeita a homologação;
- e) Os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, têm caráter eliminatório, sendo excluídos o/a(s) candidato/a(s) que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método de seleção ou fase seguinte.
- f) A falta de comparência do/a(s) candidato/a(s) a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à sua exclusão do procedimento.

#### **11. Resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção**

Os resultados obtidos em cada método de seleção são publicitados através de lista, ordenada alfabeticamente, a disponibilizar na página eletrónica da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, em [www.asae.gov.pt](http://www.asae.gov.pt), área de "Recursos Humanos/Procedimentos Concursais/Procedimentos em curso", nos termos previstos no artigo 22.º da Portaria.

As candidatas e os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocada/o(s) para a realização do método de seleção seguinte, por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria.

Em situações de igualdade de valores obtidos aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria, conjugado com o disposto no artigo 66.º da LTFP.

#### **12. Candidato/a(s) aprovado/a(s) e excluído/a(s)**

Constitui motivo de exclusão o incumprimento dos requisitos de admissão mencionados no presente Aviso, sem prejuízo dos demais requisitos de admissão legal ou regulamentarmente previstos.

Constituem ainda motivos de exclusão a não comparência a qualquer um dos métodos de seleção, bem como a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer método de seleção aplicado, não sendo, neste caso, aplicado o método de seleção seguinte.

As candidatas e os candidatos excluídos são notificados para a realização de audiência de prévia, conforme estabelece o n.º 1 do artigo 16.º da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

Todas as notificações, serão convocado/(a) através de e-mail, incluindo as necessárias para efeitos de audiência prévia, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção, que exija a presença da/o candidata/o, são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria.

### **13. Homologação da lista de ordenação final**

Após homologação a lista unitária de ordenação final da/o(s) candidata/o(s) é afixada em local visível e público das instalações da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.

### **14. Júri do procedimento concursal**

#### **14.1. Competências**

O Júri do procedimento tem as competências estabelecidas no artigo 9.º da Portaria, designadamente:

- a) Dirigir todas as fases do procedimento concursal;
- b) Fixar os parâmetros da avaliação e a ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar;
- c) Exigir à/ao(s) candidata/o(s), em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Das deliberações do Júri são lavradas atas, a facultar às candidatas e aos candidatos sempre que o solicitem.

#### **14.2. Composição**

Presidente do Júri:

Carlos Alberto Luís Simões Batista, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Patrimoniais

Vogais efetivos:

- 1.º Vogal efetivo, João José Matos Alves Aldeia, Inspetor;
- 2.º Vogal efetivo, Margarida Alexandra Paulo Sousa Magalhães, Técnica Superior;

Vogais suplentes:

1.º Vogal suplente, Mário Rui Conceição Ribeiro Ruivo, Assistente Técnico;

2.º Vogal suplente, Ivan Ricardo Paulo Alberto Santos, Técnico Superior.

**15. Legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos:**

- a) Temas gerais do âmbito da Administração Pública e temas específicos da atividade para que é aberto o procedimento concursal:
- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
  - Código de Procedimento Administrativo;
  - Lei Orgânica da ASAE;
  - Código de Processo Penal

Todos os diplomas legais e regulamentares mencionados devem ser considerados com as alterações e na sua redação vigentes à data da realização da prova.

**16.** Os parâmetros da avaliação de cada um dos métodos de seleção e a respetiva grelha de ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam de atas de reunião do Júri do procedimento, publicitadas no sítio da *Internet* da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, em [www.asae.gov.pt](http://www.asae.gov.pt), área de “Recursos Humanos/Procedimentos Concursais/Procedimentos em curso”.

**17.** Para o exercício do direito de participação da/o(s) interessada/o(s) é obrigatório o uso de formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, do Ministro de Estado e das Finanças (publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8/5/2009), disponível para *download* no sítio da *internet* da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, em [www.asae.gov.pt](http://www.asae.gov.pt), área de “Recursos Humanos/Procedimentos Concursais/Formulários”.

**18.** Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, a Autoridade de Segurança Alimentar e Económica promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

**19.** Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o aviso de abertura do procedimento concursal será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) de forma integral, na 2.ª série do Diário da República por extrato, no sítio da *internet* da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica.

**20.** Os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua atual redação, e o Regulamento Geral da Proteção de Dados).

**21.** Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, a/o(s) candidata/o(s) portadores de deficiência devem declarar, no ponto 7 do formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma mencionado.

Anexo II

FICHA INDIVIDUAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Candidata/o \_\_\_\_\_

**AC= HA + FP + EP + AD**

**4**

Habilitação Académica (HA)		Valoração Final
Habilitação superior à exigida para o ingresso na carreira	20	
Habilitação exigida para o ingresso na carreira	18	

Formação Profissional (FP)		Valoração Final
Até 50 horas de formação	10 valores	
De 51 horas a 100 horas de formação	12 valores	
De 101 horas a 150 horas de formação	14 valores	
De 151 horas a 200 horas de formação	16 valores	
De 201 horas e 250 horas de formação	18 valores	
Mais de 250 horas de formação	20 valores	

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho (EP)		Valoração Final
Sem experiência	12 valores	
Até 5 anos	14 valores	
Até 10 anos	18 valores	
Mais de 10 anos	20 valores	

Avaliação de Desempenho (AD)			
Avaliação de desempenho qualitativa, dos últimos três biénios, correspondente aos períodos em que a/o candidata/o cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (Pontuação: <i>Inadequado 0 valores; Adequado 14 valores; Relevante 16 valores; Excelente 20 valores</i> )			<b>(AD1 + AD2 + AD3)</b> <b>3</b>
<b>Biénio 1 (AD1)</b> <b>2019-2020</b>	<b>Biénio 2 (AD2)</b> <b>2021-2022</b>	<b>Biénio 3 (AD3)</b> <b>2023-2024</b>	

ANEXO III

FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Candidata/o: \_\_\_\_\_

$$EAC = C + MI + GC + OMI$$

4

PARÂMETROS	VALORAÇÃO					
	20	16	12	8	4	FINAL
<b>Comunicação (C)</b> – Visa transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.						
<b>Orientação para os resultados.</b> Visa ponderar e analisar a capacidade de atuar centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados através da identificação e cumprimento dos padrões de qualidade estabelecidos, utilizando os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.						
<b>Gestão do Conhecimento (GC)</b> - Visa determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos/as candidatos/as em adquirir, atualizar e aplicar conhecimentos e partilhá-los no seio da Organização.						
<b>Orientação para a mudança e inovação (OMI)</b> – Visa analisar e apreciar a capacidade de adaptação a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista e mostrando abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho bem como a capacidade de adotar soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.						

Pontuação Total (PT):	
Classificação da E (PT:4) =	

Sendo que:

#### **Comunicação**

(Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada)

Muito elevado	20 valores
Elevado	16 valores
Razoável	12 valores
Dificuldade	8 valores
Muita Dificuldade	4 valores

#### **Gestão do Conhecimento**

(Determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos/as candidatos/as em adquirir, atualizar e aplicar conhecimentos e partilhá-los no seio da Organização)

Muito elevado	20 valores
Elevado	16 valores
Suficiente	12 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

#### **Orientação para os resultados**

(Visa ponderar e analisar a capacidade de atuar centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados através da identificação e cumprimento dos padrões de qualidade estabelecidos, utilizando os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável)

Muito Elevado	20 valores
Elevado	16 valores
Razoável	12 valores
Dificuldade	8 valores
Muita Dificuldade	4 valores

#### **Orientação para a mudança e inovação**

(Analisar e apreciar a capacidade de adaptação a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista e mostrando abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho bem como a capacidade de adotar soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho)

Muito Elevado	20 valores
Elevado	16 valores
Razoável	12 valores
Dificuldade	8 valores
Muita Dificuldade	4 valores

Resumo dos assuntos abordados e fundamentação das classificações

(intencionalmente em branco)

**ANEXO IV**

**FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

Candidata/o \_\_\_\_\_

**Avaliação Curricular (AC)**

**Prova de Conhecimentos (PC)**

**Entrevista Avaliação de Competências (EAC)**

**CF = (AC x 50%) + (EAC x 50%)**

**CF = (PC x 50%) + (EAC x 50%)**