



af.

## ATA N.º 1

**Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau, para Inspetor-Chefe da Unidade Central de Investigação e Intervenção, da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE).**

Aos dez dias do mês de julho de 2025, pelas 14h30 horas, reuniu, online, via plataforma *Teams*, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia do 2.º Grau - Inspetor Chefe da Unidade Central de Investigação e Intervenção (UCII) - do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, designado por Despacho do Sr. Inspetor-Geral, de 27 de maio de 2025, estando presentes os seus membros efetivos:

- a) Presidente: Doutor Sérgio António Ribeiro, Inspetor-Diretor da Unidade Nacional de Informações e Investigação Criminal, da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica;
- b) Vogal efetivo: Professor Doutor António José André Inácio, da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona;
- c) Vogal efetiva: Mestre Andreia Gomes Vieira, Chefe de Área do Laboratório de Polícia Científica, da Polícia Judiciária.

Para a presente reunião foi definida a seguinte ordem de trabalhos:

- a) Definir o perfil dos(as) candidatos(as), fixar os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, incluindo a respetiva fórmula classificativa;
- b) Elaborar os modelos da ficha de avaliação curricular (Anexo A), a ficha da entrevista pública de seleção (Anexo B) e a ficha de classificação final (Anexo A). Os anexos A, B e C serão juntos à presente ata, da qual fazem parte integrante.

Dando início à ordem de trabalhos, o júri deliberou fazer constar da ata que, nos termos legais, são requisitos obrigatórios de admissão ao concurso, por força do n.º 1 do artigo 20.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, os seguintes:

- 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.



Deliberou ainda fazer constar da ata que, a falta de um dos requisitos referidos nas alíneas anteriores determina a exclusão imediata de qualquer candidato ao 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, à audiência dos interessados.

No que respeita ao perfil, o júri considerou relevante que os(as) candidatos(as) possuam os seguintes requisitos para o cargo a prover:

- a) Experiência e competências profissionais adequadas de comando, direção, chefia ou coordenação no âmbito de entidades com funções inspetivas, forças e serviços de segurança ou órgãos de polícia criminal, por força do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 74/2018, de 21 de setembro;
- b) Competência e aptidão técnica comprovada na área de investigação criminal, instrução e organização processual de inquéritos criminais e contraordenacionais;
- c) Competências de liderança e gestão de pessoas;
- d) Orientação para resultados;
- e) Sentido de responsabilidade e motivação para o desempenho do cargo, incluindo disponibilidade para deslocações em território nacional e estrangeiro;
- f) Competências de interação oral em língua inglesa;

Para efeitos da avaliação do perfil suprarreferido 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 (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, à audiência de interessados);
- b) **Entrevista pública de seleção (EPS)**, a todos os(as) candidatos(as) 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 detido pelos(as) candidatos(as) e a sua relevância para o cargo a prover.



- b) **Experiência Profissional Geral** - em que se ponderará:
- I. O exercício, e respetivo tempo, de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções;
  - II. o exercício, e respetivo tempo, de cargos dirigentes (1.º e 2.º grau ou superior);
  - III. e exercício, e respetivo tempo, de cargos de coordenação e/ou supervisão de equipas, não integrados em cargos dirigentes.
- c) **Experiência Profissional Específica** - em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área de atividade específica do cargo para o qual se pretende recrutar, em particular:
- I. o exercício, e respetivo tempo, de funções de comando, direção, chefia ou coordenação no âmbito de entidades com funções inspetivas, forças e serviços de segurança ou órgãos de polícia criminal;
  - II. o exercício, e respetivo tempo, de funções na área de investigação criminal, instrução e organização processual de inquéritos criminais e contraordenacionais
- d) **Formação Profissional** - em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional adquiridas pelos(as) candidatos(as), diretamente relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, aqui se incluindo os cursos de formação avançada para a Administração Pública (atuais FA>AP; antigos FORGEP e CADAP), previstas na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril.
- e) **Aptidão e Competência Pessoal em Línguas** - em que se ponderará o nível de proficiência de língua inglesa dos(as) candidatos(as).

### 1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Neste fator, o júri deliberou valorizar a posse de licenciatura como requisito base obrigatório e de outros graus de habilitação superior detidos pelos(as) candidatos(as), na medida em que, a detenção de níveis habilitacionais superiores à licenciatura conferem aos(às) candidatos(as) maior qualificação para o exercício do cargo a prover. Em linha com o perfil exigido o júri deliberou diferenciar os graus habilitacionais detidos pelos(as) candidatos(as) de acordo com a relevância da habilitação para o desempenho do cargo, distinguindo os graus habilitacionais entre “áreas relevantes para o desempenho do cargo” e “áreas não relevantes para o desempenho do cargo” e atribuir uma majoração para licenciaturas, mestrados e doutoramentos em áreas consideradas relevantes para o desempenho do cargo, não podendo a



pontuação atribuída ultrapassar os 20 valores. A pontuação será atribuída de acordo com a seguinte tabela:

Grau Académico	Área Não Relevante	Área Relevante	Obs.
Sem licenciatura	0 valores	0 valores	Eliminatório
Licenciatura	10 valores	12 valores	-
Mestrado	14 valores	16 valores	-
Doutoramento	18 valores	20 valores	-

Para efeitos de avaliação, será, por isso, considerada apenas a formação académica do candidato que, de acordo com a grelha, lhe confira a pontuação mais elevada, não sendo acumuláveis os pontos entre diferentes graus.

A atribuição de dez valores ao nível habilitacional base constitui uma valoração que o júri entendeu ser equilibrada, atendendo tratar-se de um requisito obrigatório.

A área de formação será considerada relevante para o desempenho do cargo, quando diretamente relacionada com as funções a desempenhar.

Foram considerados pelo júri como áreas relevantes para o desempenho do cargo as licenciaturas, mestrados ou doutoramentos obtidos nas áreas do direito, criminologia, estudos policiais, segurança pública, ciências policiais, ciências militares e ciências forenses.

Sempre que o grau académico obtido seja considerado incluído numa área relevante para o desempenho do cargo, é atribuída uma majoração de 2 valores face a graus habilitacionais não alinhados com áreas relevantes.

Entendeu o júri que esta abordagem permite valorizar o percurso habilitacional mais pertinente ou meritório em termos absolutos, de forma objetiva e transparente.

## 2 - Experiência Profissional Geral (EPG)

Este fator será avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Na EPG o júri deliberou que serão avaliadas três dimensões:

- o exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para cujo exercício é exigível licenciatura (EFP);
- o exercício de cargos dirigentes (1.º e 2.º grau ou superior) (CD);
- o exercício de cargos de coordenação e de supervisão de equipas (CCS), não integrados em cargos dirigentes.



Para avaliar a dimensão EFP, o júri deliberou determinar a existência e o tempo de duração exercício de funções públicas, em cargos, carreiras, categorias ou funções para cujo exercício é exigível licenciatura, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- < 4 anos - 0 valores (eliminatório)
- ≤ 4 anos e ≤ 5 anos - 14 Valores;
- > 5 anos e ≤ 10 anos - 16 Valores;
- > 10 anos e ≤ 15 anos - 18 Valores;
- > 15 anos - 20 valores.

Para avaliar a dimensão CD o júri deliberou determinar a existência e o tempo de duração do exercício de cargos dirigentes (Superior, 1.º e 2.º grau), de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- Sem experiência - 0 valores
- ≤ 1 ano - 14 Valores;
- > 1 ano e ≤ 3 anos - 16 Valores;
- > 3 anos e ≤ 9 anos - 18 Valores;
- > 9 anos - 20 Valores.

Para avaliar a dimensão CCS o júri deliberou determinar a existência e o tempo de duração do exercício de cargos de coordenação e de supervisão de equipas, de acordo com os seguintes parâmetros:

- Sem experiência - 0 valores
- ≤ 1 ano - 14 Valores;
- > 1 ano e ≤ 3 anos - 16 Valores;
- > 3 anos e ≤ 9 anos - 18 Valores;
- > 9 anos - 20 Valores.

Os(as) candidatos(as) são pontuados no fator 'Experiência Profissional Geral' até ao limite máximo de 20 valores, sendo apenas considerada a experiência profissional devidamente comprovada.

A classificação do fator EPG resultara da média simples das três dimensões e será calculada nos termos da seguinte fórmula:

$$EPG = (EFP + CD + CCS) / 3$$



### 3 - Experiência Profissional Específica (EPE)

Este fator será avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Neste fator, o júri deliberou avaliar em específico se, dentro da experiência geral dos(as) candidatos(as), existe exercício de funções específicas relevantes para o cargo a ocupar, em alinhamento com o perfil definido para o lugar colocado a concurso, de modo a avaliar a aptidão e competência técnica específica dos(as) candidatos(as). Esta avaliação dividir-se-á em duas dimensões:

- a) Exercício de funções de coordenação em entidades com funções inspetivas, forças ou serviços de segurança ou órgãos de polícia criminal (FCEIFSOPC) e respetivo tempo;
- b) Exercício de funções na área de investigação criminal, instrução e organização processual de inquéritos criminais e contraordenacionais (FICIOP) e respetivo tempo.

Para avaliar a dimensão FCEIFSOPC será especialmente valorizado o tempo de exercício de funções de comando, direção, chefia ou coordenação, no âmbito de entidades com funções inspetivas, forças e serviços de segurança ou órgãos de polícia criminal, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- Sem experiência - 0 valores
- ≤ 3 anos - 14 Valores;
- > 3 anos e ≤ 6 anos - 16 Valores;
- > 6 anos e ≤ 10 anos - 18 Valores;
- > 10 anos - 20 valores.

Para avaliar a dimensão FICIOP, será determinado a existência de experiência e a duração do exercício de competências específicas em matérias de investigação criminal, instrução e organização processual de inquéritos criminais e contraordenacionais, seguindo os parâmetros valorativos seguintes:

- Sem experiência - 0 valores
- ≤ 3 anos - 14 Valores;
- > 3 anos e ≤ 6 anos - 16 Valores;
- > 6 anos e ≤ 10 anos - 18 Valores;
- > 10 anos - 20 valores.



Os(as) candidatos(as) são pontuados no fator 'Experiência Profissional Específica' até ao limite máximo de 20 valores, sendo apenas considerada a experiência profissional devidamente comprovada.

A classificação do fator EPE será o resultado da média aritmética simples obtida pelo uso fórmula seguinte:

$$EPE = (FCEIFSOPC + FICIOP) / 2$$

#### 4 - Formação Profissional

Este fator será avaliado tendo por base a análise de documentação comprovativa das formações que vierem a ser mencionadas pelos(as) candidatos(as).

Neste fator o júri deliberou considerar as ações de formação, pós-graduações, cursos, seminários, colóquios ou congressos com interesse específico, de acordo com a sua duração e natureza relevante para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, adquiridas nos últimos 5 anos.

Ficam excecionados do limite de 5 anos os cursos de Formação Avançada em Administração Pública (FA>AP) nas suas versões atuais ou nas versões clássicas FORGEP e CADAP.

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover, tendo o júri deliberado, as seguintes matérias com interesse específico:

- Temáticas diretamente relacionadas com a investigação criminal (Direito penal e processual penal, Direito de propriedade industrial, Direito de propriedade intelectual, Direito ambiental, psicologia criminal, *profiling*, entrevista e interrogatório, gestão do local do crime, inspeção judiciária, entre outras passíveis de associação direta);
- Temáticas relacionadas com Direito contraordenacional;
- Temáticas relacionadas com Direito administrativo;
- Temáticas relacionadas com Direito comercial;
- Temáticas relacionadas com gestão pública (avaliação de desempenho, gestão de equipas, liderança, entre outras passíveis de associação direta);
- Pós-graduações nas áreas anteriores, com aproveitamento;
- Cursos de formação avançada em administração Pública (FA>AP) nas versões atuais ou clássicas.

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

Sempre que a duração das pós-graduações, ações de formação, cursos, seminários, colóquios ou congressos for indicada em dias, será feita a conversão da proporção de 7 horas por dia completo, equivalente à duração da jornada de trabalho. Para efeitos de normalização, as ações de formação que não identificarem o número concreto de horas de frequência serão classificadas fazendo-se a seguinte correspondência: manhã, tarde ou meio-dia corresponderá a 3h30; 1 dia inteiro corresponderá a 7h; 1 semana corresponderá a 35h; 1 mês corresponderá a 140h.

Não existindo qualquer menção de duração (em horas certas ou dias) que permitam a normalização mencionada no ponto anterior, essas formações não serão consideradas para avaliação (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).

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

Duração da Formação Profissional	Pontuação
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 a 250 horas de formação	18 valores
Superior a 250 horas de formação	20 valores

#### 5 - Aptidão e competência pessoal em línguas

Este fator avaliará exclusivamente a dimensão da conversação/fala, em particular a dimensão da “interação oral”, tomando-se por base os níveis de proficiência indicados no *curriculum vitae* dos(as) candidatos(as), conforme os referenciais estabelecidos pelo Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas<sup>1</sup>. Neste contexto, os níveis A1 e A2 são considerados indicativos de um domínio básico de interação oral; os níveis B1 e B2 correspondem a um domínio intermédio; e os níveis C1 e C2 refletem um domínio avançado.

Neste fator o júri deliberou pontuar os(as) candidatos(as) até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios valorativos:

<sup>1</sup> <https://europass.europa.eu/pt/common-european-framework-reference-language-skills>



AV

- Sem aptidão - 0 valores
- Nível básico (nível A1 e A2) - 14 Valores;
- Nível intermédio (nível B1 e B2) - 17 Valores;
- Nível avançado (Nível C1 e C2) - 20 Valores;

A omissão pelos(as) candidatos(as), no respetivo *curriculum vitae*, da sua aptidão e nível de proficiência em inglês na dimensão “interação oral” de acordo com os referenciais estabelecidos pelo Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas será considerado como “Sem aptidão”, 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.

A Avaliação Curricular (AC) final dos(as) candidatos(as) será expressa de zero a vinte valores, 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, o coeficiente 1 à Formação Profissional e o coeficiente 1 à aptidão e competência pessoal em línguas, calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = ((2 \times HA) + EPG + (3 \times EPE) + FP + ACPL) / 8$$

Em que:

**AC** - Avaliação Curricular;

**HA** - Habilitações Académicas;

**EPG** - Experiência Profissional Geral;

**EPE** - Experiência Profissional Específica;

**FP** - Formação Profissional.

**ACPL** - Aptidão e Competência Pessoal em Línguas

### **5-Entrevista Pública de Seleção (EPS)**

A EPS visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, como o(a) candidato(a) se posiciona face aos desafios concretos do cargo, nomeadamente relacionados com as dimensões da liderança e gestão de pessoas, da orientação para resultados, da qualidade da experiência profissional e da motivação para o desempenho do cargo.

A EPS terá a duração de aproximada de 20/30 minutos por cada candidato e incidirá sobre os parâmetros constantes da seguinte tabela.

### Parâmetros de Avaliação da Entrevista Pública

Parâmetros da Entrevista	Objetivos
<b>Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)</b>	Visa analisar a aptidão do(a) candidato(a) para exprimir, a partir da apresentação de um conjunto diversificado de factos, problemas e situações concretas, opinião fundamentada e solução adequada, relevando o seguinte: o sentido crítico, a resistência ao stress, a capacidade de estabelecer prioridades face à multiplicidade de assuntos a tratar, bem como a capacidade de gerir pessoas com diferentes personalidades e metodologias de trabalho diversas.
<b>Orientação para Resultados (OR)</b>	Visa avaliar a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. Terá por objetivo detetar a determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento e organização do(a) candidato(a)
<b>Qualidade da Experiência Profissional (QEP)</b>	Visa avaliar a qualidade da experiência profissional do(a) candidato(a) para o desempenho do cargo de dirigente, bem como os factos mais relevantes obtidos como resultado do exercício de atividades idênticas ou afins às funções, do ponto de vista da sua complexidade e nível de responsabilidade.
<b>Motivação (MT)</b>	Visa avaliar os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, designadamente, a determinação e o empenho do(a) candidato(a) na assunção da responsabilidade e obrigações inerentes ao desempenho do cargo, ainda em que em condições adversas, em ordem ao cumprimento das tarefas a desempenhar.

O júri deliberou que a EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada parâmetro será avaliado por votação nominal de cada membro do júri, de acordo com a fundamentação valorativa indicada na tabela seguinte.



*Handwritten mark*

**Descritivo da avaliação do parâmetro Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)**

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Demonstra <b>ELEVADA</b> capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como elevado sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e elevado interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área da atuação do cargo a prover.	20 valores
Bom	Demonstra <b>BOA</b> capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como elevado sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e elevado interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área da atuação do cargo a prover.	16 valores
Suficiente	Demonstra <b>SUFICIENTE</b> capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como elevado sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e elevado interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área da atuação do cargo a prover.	12 valores
Reduzido	Demonstra <b>REDUZIDA</b> capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como elevado sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e elevado interesse manifestado para o exercício das funções dirigentes na área da atuação do cargo a prover.	8 valores
Insuficiente	Demonstra <b>INSUFICIENTE</b> capacidade de afirmação pessoal, de persuasão e aptidão para coordenar e dinamizar equipas, bem como elevado sentido de responsabilidade e vontade de constante atualização técnica e elevado interesse	4 valores



	manifestado para o exercício das funções dirigentes na área da atuação do cargo a prover.	
--	---	--

**Descritivo da avaliação do parâmetro Orientação para os Resultados (OR)**

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando <b>EXCELENTE</b> determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	20 valores
Bom	Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução das situações que lhe são colocadas, revelando <b>BOA</b> determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	16 valores
Suficiente	Equaciona de forma lógica a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	12 valores
Reduzido	Evidencia <b>ALGUMA</b> capacidade para a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando <b>ALGUMA</b> determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	8 valores
Insuficiente	Não evidencia capacidade para a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando <b>ESCASSA</b> determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	4 valores

**Descritivo da avaliação do parâmetro Qualidade da Experiência Profissional (QEP)**

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia <b>ELEVADA</b> qualidade da experiência profissional pelas atividades consideradas muito relevantes para o desempenho do cargo de dirigente, conjugado com conhecimentos profissionais muito elevados, permitindo	20 valores



	prognosticar muita boa capacidade de adequação ao posto de trabalho.	
Bom	Evidencia <b>BOA</b> qualidade da experiência profissional pelas atividades consideradas significativamente relevantes para o desempenho do cargo de dirigente, conjugado com conhecimentos profissionais muito elevados, permitindo prognosticar muita boa capacidade de adequação ao posto de trabalho.	16 valores
Suficiente	Evidencia <b>SUFICIENTE</b> qualidade da experiência profissional pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho do cargo de dirigente, conjugado com razoáveis conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar satisfatória capacidade de adequação ao posto de trabalho.	12 valores
Reduzido	Evidencia <b>REDUZIDA</b> qualidade da experiência profissional pelas atividades consideradas pouco relevantes para o desempenho do cargo de dirigente, conjugado com poucos razoáveis conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar reduzida capacidade de adequação ao posto de trabalho.	8 valores
Insuficiente	Evidencia <b>INSUFICIENTE</b> qualidade da experiência profissional pelas atividades consideradas muito pouco relevantes para o desempenho do cargo de dirigente, conjugado com poucos razoáveis conhecimentos profissionais, permitindo prognosticar uma deficiente capacidade de adequação ao posto de trabalho.	4 valores

A

**Descritivo da avaliação do parâmetro Motivação (MT)**

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia nível <b>ELEVADO</b> de interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional e revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo diagnosticar sólida motivação para desempenhar a atividade do posto de trabalho a preencher.	20 valores
Bom	Evidencia <b>FORTE</b> interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional e revelou uma boa noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo diagnosticar uma boa motivação para desempenhar a atividade do posto de trabalho a preencher.	16 valores
Suficiente	Evidencia <b>ADEQUADO</b> interesse e empenho em conseguir a realização profissional e revelou razoável noção crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo diagnosticar alguma motivação para desempenhar a atividade do posto de trabalho a preencher.	12 valores
Reduzido	Evidencia <b>REDUZIDO</b> interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional e revelou uma análise pouco crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para desempenhar a atividade do posto de trabalho a preencher.	8 valores
Insuficiente	<b>NÃO EVIDENCIA QUALQUER</b> interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional e não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para desempenhar a atividade do posto de trabalho a preencher.	4 valores

A classificação a atribuir a cada parâmetro resultará da média aritmética simples apurada a partir das pontuações atribuídas por cada membro do júri, nos termos seguintes:



*AS*

LGP= (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3

OR = (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3

QEP = (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3

MT = (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3

O resultado final da entrevista pública de seleção (EPS) será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros, calculada de acordo com a fórmula seguinte:

$$EPS = (LGP + OR + QEP + MT) / 4$$

#### 6-Classificação Final (CF)

A Classificação Final (CF) dos(as) candidatos(as) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, e resulta da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC+EPS) / 2$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Pública

Em caso de igualdade de classificação final, serão aplicados os seguintes critérios para desempate na ordenação final, pela seguinte prioridade:

- Maior valoração obtida no método da avaliação curricular;
- Maior valoração no método entrevista profissional de seleção;
- Maior tempo total de experiência profissional específica;
- Maior tempo total de experiência profissional geral;
- Maior número de horas de formação profissional;
- Maior média final do nível habilitacional base (licenciatura).

No que se refere ao segundo ponto da ordem de trabalhos (alínea b)), o júri aprovou os seguintes modelos de fichas que se anexam e que fazem parte integrante da presente Ata:



- Anexo A - Modelo da ficha de avaliação curricular;
- Anexo B - Modelo da ficha de avaliação da entrevista pública de seleção;
- Anexo C - Modelo da ficha de classificação Final.

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.

O Presidente do Júri  
(Sérgio António Ribeiro)

Assinado por: **Sérgio António Ribeiro**  
Data: 2025.07.13 21:42:52+01'00'  
Certificado por: **Autoridade de Segurança Alimentar e Económica**  
Atributos certificados: **Inspetor Diretor**

Vogal  
(António José André Inácio)

Andre  
Inacio

Digitally signed  
by Andre Inacio  
Date: 2025.07.14  
10:53:27 +01'00'

Vogal  
(Andreia Gomes Vieira)

2025-07-14



## ANEXO A - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do/a Candidato/a:

### Avaliação

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	
Grau Académico	
Área Relevante (Sim/Não)	
<b>HA Pontuação</b>	<b>20</b>
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL GERAL	
Exercício de Funções Públicas (EFP) - Anos	
<b>EFP - Pontuação</b>	<b>20</b>
Cargos Dirigentes (CD) (1.º, 2.º grau ou superior)- Anos	
<b>CD - Pontuação</b>	<b>20</b>
Coordenação/Supervisão (CCS) - Anos	
<b>CCS - Pontuação</b>	<b>20</b>
<b>EPG Pontuação = (EFP + CD + CCS)/3</b>	<b>20</b>
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ESPECÍFICA	
Funções de comando, direção, chefia ou coordenação em entidades inspetivas, forças e serviços de segurança ou órgãos de polícia criminal (FCEIFSOPC) - Anos	
<b>FCEIFSOPC - Pontuação</b>	<b>20</b>
Exercício de funções de investigação criminal, instrução e organização processual de inquéritos criminais e contraordenacionais (FICIOP)- Anos	
<b>FICIOP - Pontuação</b>	<b>20</b>
<b>EPE Pontuação= (FCEIFSOPC + FICIOP)/2</b>	<b>20</b>
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
Horas de Formação	
<b>FP Pontuação</b>	<b>20</b>
APTIDÃO E COMPETENCIA PESSOAL EM LÍNGUAS	
Nível de interação oral (Inglês)	
<b>ACPL Pontuação</b>	<b>20</b>
AVALIAÇÃO CURRICULAR	
<b>AC Pontuação final = ((2×HA)+EPG+(3×EPE)+FP+ACPL)/8</b>	<b>20,00</b>

## ANEXO B - FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

**Nome do/a candidato/a:**

### Avaliação

	Pontuação Presidente	Pontuação Vogal	Pontuação Vogal	Pontuação média
<b>Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)</b> Elevado (20) Bom (16) Suficiente (12) Reduzido (8) Insuficiente (4)	20	20	20	20,00
<b>Orientação para Resultados (OR)</b> Elevado (20) Bom (16) Suficiente (12) Reduzido (8) Insuficiente (4)	20	20	20	20,00
<b>Qualidade da Experiência Profissional (QEP)</b> Elevado (20) Bom (16) Suficiente (12) Reduzido (8) Insuficiente (4)	20	20	20	20,00
<b>Motivação (MT)</b> Elevado (20) Bom (16) Suficiente (12) Reduzido (8) Insuficiente (4)	20	20	20	20,00
<b>ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO</b>				
EPS Pontuação final = (LGP + OR + QEP + MT)/4				<b>20,00</b>



## ANEXO C - FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Nome do/a candidato/a:

### Avaliação

<b>Avaliação curricular (AC)</b>	20,00
<b>Entrevista pública de seleção (EPS)</b>	20,00

	<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL</b>
<b>CF = (AC + EPS)/2</b>	<b>20,00</b>

