

ATA N.º 1

Procedimento concursal para provimento de cargo de direção intermédia de 2.º grau, para Inspetor-Chefe da Divisão de Suporte e Perícia Digital, da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE).

Aos 30 dias do mês de junho de 2026, pelas 16h30, reuniu, online, via plataforma *Teams*, o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia do 2.º Grau - Inspetor Chefe da Divisão de Suporte e Perícia Digital (DSPD) - do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, designado por Despacho do Sr. Inspetor-Geral, de 09 de março de 2026, 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 Fernando José da Fonseca Bento, Professor Coordenador de Ciências Informáticas no ISLA Santarém, Instituto Politécnico, e membro associado do Centro de Investigação em Ciências da Informação, Tecnologias e Arquitetura (ISTAR) do Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE).
- c) **Vogal efetivo:** Engenheiro Valter Dinis Carvalho Ribeiro Caetano, Coordenador do Núcleo de Redes e Comunicações (NRC) da Direção de Serviços Partilhados de Infraestrutura de Tecnologias de Informação e Comunicação (DITIC), da Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública, I.P. (ESPAP).

Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, foi definida a seguinte ordem de trabalhos:

- a) Estabelecer os requisitos obrigatórios de provimento;
- b) 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;
- c) Elaborar os instrumentos a usar nos registos e cálculos das avaliações, os quais serão juntos à presente ata, da qual fazem parte integrante.

1 - Requisitos de provimento

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, sendo obrigatórios, determina a exclusão imediata de qualquer candidato ao procedimento concursal, não havendo lugar, ao abrigo do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, à audiência dos interessados.

2 - Perfil pretendido

O júri considerou relevante que os(as) candidatos(as) possuam os seguintes requisitos para o cargo a prover:

- a) Licenciatura adequada ao cargo a prover, podendo ser valorizada a titularidade de grau académico superior relacionado com as funções.

- b) Aptidão para o exercício de funções de direção e controlo de uma divisão de suporte e perícia digital de âmbito transversal à missão da ASAE.
- c) Aptidão de liderança e motivação de equipas multidisciplinares de forma a garantir a prossecução das atribuições afetas ao respetivo serviço.
- d) Visão estratégica.
- e) Aptidão para uma gestão orientada para resultados, aplicando metodologias de planeamento, controlo e avaliação, com elevado sentido de responsabilidade e de serviço público.
- f) Aptidão para promover uma cultura de inovação e atualização tecnológica, assegurando a participação ativa na gestão de processos de mudança organizacional e abertura a novos desafios no domínio digital.
- g) Disponibilidade para deslocações em território nacional e, quando aplicável, ao estrangeiro.

3 - Métodos de seleção

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 9,50 valores; e
- b) **Entrevista pública (EPU)** a todos os(as) candidatos(as) aprovados(as) no método de seleção anterior, com vista a apreciar, de forma objetiva e sistemática, a aptidão dos (as) candidatos(as) para o exercício do cargo.

3.1. Para a **avaliação curricular (AC)** o júri deliberou considerar os seguintes critérios de avaliação:

- 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** - em que se ponderará o tempo e o exercício formal e documentado de funções na área de atividade específica do cargo para o qual se pretende recrutar, assim como de cargos dirigentes e cargos de coordenação e/ou supervisão de equipas e histórico de avaliação de desempenho.
- c) **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, CAGEP e CADAP), previstos na Portaria n.º 103/2023, de 12 de abril.

3.1.1 - Habilitações Académicas (HA)

Neste critério, o júri deliberou considerar a titularidade de licenciatura numa área de formação diretamente relacionada com as funções a desempenhar como requisito habilitacional obrigatório para admissão ao procedimento concursal e como base de avaliação do presente fator.

Foram consideradas pelo júri como licenciaturas relevantes para o desempenho do cargo as licenciaturas integradas nas áreas de educação e formação 06 - Tecnologias da Informação e Comunicação e 07 - Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção, da Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (CNAEF), desde que enquadradas numa das seguintes áreas de formação:

- Área CNAEF 0612 - Design e administração de bases de dados e de redes informáticas;
- Área CNAEF 0613 - Desenvolvimento e análise de software e aplicações informáticas;
- Área CNAEF 0714 - Eletrónica e automação.

Os(as) candidatos(as) cuja licenciatura não se encontre enquadrada nas áreas de formação identificadas não reúnem o requisito habilitacional definido para o exercício do cargo, sendo, por esse motivo, excluídos do procedimento concursal.

Verificada a titularidade de licenciatura nas áreas relevantes definidas, serão ainda valorizados os graus académicos de nível superior (mestrado ou doutoramento), se relacionados com o posto de trabalho a ocupar, atendendo ao seu contributo para o aprofundamento de conhecimentos e competências relevantes para o exercício do cargo.

A valorização de mestrados e doutoramentos pressupõe sempre a verificação prévia do requisito habilitacional de licenciatura em área relevante para o desempenho do cargo.

Para efeitos de avaliação, será considerado apenas o grau académico que confira ao(à) candidato(a) a pontuação mais elevada, não sendo acumuláveis as pontuações correspondentes a diferentes graus académicos.

A classificação será atribuída de acordo com a seguinte grelha:

Grau Académico	Pontuação	Obs.
Licenciatura não relevante	-	Excluído por falta do requisito habilitacional
Licenciatura exigida para o posto de trabalho	16 valores	.
Mestrado - se relacionado com o posto de trabalho	18 valores	-
Doutoramento - se relacionado com o posto de trabalho	20 valores	-

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

3.1.2. Experiência Profissional

Este critério será avaliado tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções e serão avaliados os seguintes fatores:

- a) **Exercício de funções no domínio das tecnologias e sistemas de informação (EFTSI)** - será considerado o exercício documentado, e respetivo tempo, de funções na área das tecnologias e sistemas de informação em organizações públicas como Especialista de Tecnologias e Sistemas de Informação ou como Técnico de Tecnologias e Sistemas de Informação. Para avaliar dimensão fator EFTSI, o júri definiu os seguintes parâmetros:

Tempo	Pontuação
Sem experiência	0 valores
≤ 4 anos	14 valores
> 4 anos e ≤ 7 anos	16 valores
> 7 anos e ≤ 10 anos	18 valores
> 10 anos	20 valores

- b) **Funções de chefia em órgãos de fiscalização (FCOF)** - considera o exercício documentado pelas entidades competentes, 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 (FC). Para avaliar este fator, o júri definiu os seguintes parâmetros de avaliação:

Tempo	Pontuação
Sem experiência	0 valores
≤ 4 anos	14 valores
> 4 anos e ≤ 7 anos	16 valores
> 7 anos e ≤ 10 anos	18 valores
> 10 anos	20 valores

- c) **Funções na área da *intelligence* digital (FID)** - considera o exercício documentado, e respetivo tempo, de funções na área da pesquisa, recolha, exame e perícia de prova digital, nas vertentes OSINT - *Open Source Intelligence* e/ou DFINT - *Digital Forensic Intelligence* (PD). Para avaliar este fator, o júri fixou os seguintes parâmetros valorativos:

Tempo	Pontuação
Sem experiência	0 valores
≤ 4 anos	14 valores
> 4 anos e ≤ 7 anos	16 valores
> 7 anos e ≤ 10 anos	18 valores
> 10 anos	20 valores

- d) **Exercício de cargos dirigentes (ECD)** - será considerado o exercício formal/documentado e, respetivo tempo, de cargos dirigentes (1.º e 2.º grau ou superior) na Administração Pública. Para avaliar este fator, o júri deliberou os seguintes parâmetros de avaliação:

Tempo	Pontuação
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

- e) **Exercício de cargos de coordenação ou chefia não integrados em cargos dirigentes (ECC)**- será considerado o exercício formal/documentado, e respetivo tempo, de cargos de coordenação e/ou supervisão de equipas, não integrados em cargos dirigentes (CCS). Para avaliar este fator, o júri deliberou usar os seguintes parâmetros:

Tempo	Pontuação
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

- f)
- g) **Desempenho Profissional (DP)** - será considerada a média das avaliações do desempenho dos(as) candidatos(as) dos últimos 2 ciclos avaliativos homologados. Para avaliar este fator, o júri deliberou usar os seguintes parâmetros:

Intervalos de avaliação de desempenho	Pontuação
1,000 e < 1,999 valores	6 valores
2,000 e < 2,999 valores	12 valores
3,000 e < 3,499 valores	14 valores
3,500 e < 3,999 valores	16 valores

4,000 e < 4,499 valores	18 valores
4,500 e 5,000 valores	20 valores

Em caso de ausência de avaliação de desempenho nos últimos 2 ciclos avaliativos por razões não imputáveis ao candidato, será atribuída uma avaliação de 10 valores.

Os(as) candidatos(as) são pontuados no fator ‘Experiência Profissional’ até ao limite máximo de 20 valores, sendo considerada apenas a experiência profissional formal, documentalmente comprovada.

A classificação do fator EP resultará da média simples das quatro dimensões e será calculada nos termos da seguinte fórmula:

$$EP = (EFTSI + FCOF + FID + ECD + CCS + DP) / 6$$

3.1.4. - 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 relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, adquiridas nos últimos 5 anos contados até à data da publicação do aviso de abertura do concurso, desde que comprovadas por documento adequado.

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, CAGEP e CADAP.

Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as diretamente relacionadas com a área funcional do lugar a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas funções do lugar a prover 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 permita a normalização mencionada no ponto anterior, essas formações não serão consideradas para avaliação (não havendo lugar, ao abrigo do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, a audiência dos interessados).

As pós-graduações ou cursos de especialização que integrem um grau académico adquirido (mestrado ou doutoramento) não serão contabilizadas neste critério, pois integram a parte curricular do próprio grau académico já contabilizado para efeitos do critério de habilitações académicas.

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
Superior a 200 horas de formação ou pós-graduações/cursos de especialização que não configurem grau académico	18valores
(FA>AP) FORGEP, CAGEP ou CADAP	+ 2 valores

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 2 à Experiência Profissional e o coeficiente 1 à Formação Profissional, calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = ((2 \times HA) + (2 \times EP) + FP) / 5$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular;
- HA - Habilitações Académicas;
- EP - Experiência Profissional Geral;
- FP - Formação Profissional.

3.2.-Entrevista Pública (EPU)

A Entrevista Pública (EPU) terá a duração aproximada de 30 minutos por candidato e será estruturada em quatro parâmetros de avaliação, destinados a apreciar, de forma objetiva e sistemática, a adequação do candidato ao exercício das funções inerentes ao cargo a prover, incidindo sobre:

- Motivação (MT);
- Qualidade da Experiência Profissional (QEP);
- Liderança e Gestão de Pessoas (LGP);
- Orientação para Resultados (OR).

Os parâmetros de avaliação e os respetivos referenciais são os constantes da tabela seguinte.

Parâmetros da Entrevista	Objetivo e referenciais de avaliação
Motivação (MT)	Este parâmetro pretende avaliar a motivação do candidato para o exercício do cargo a prover, designadamente: <ul style="list-style-type: none"> • a clareza e consistência das suas motivações para a candidatura; • o seu conhecimento das atribuições, responsabilidades e desafios inerentes ao cargo; • a sua identificação com a missão, objetivos e atividade da unidade orgânica; • a sua disponibilidade para assumir responsabilidades acrescidas e desafios de gestão; • a sua aptidão para valorização da atualização técnica e do desenvolvimento profissional contínuo; • a coerência entre o seu percurso profissional, as competências demonstradas e o interesse manifestado pelo cargo.

<p>Qualidade da Experiência Profissional (QEP)</p>	<p>Este parâmetro pretende avaliar a qualidade e relevância da experiência profissional do candidato para o exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a adequação do seu percurso profissional às exigências do cargo; • a complexidade técnica e organizacional dos contextos em que exerceu funções; • o nível de responsabilidade por si assumido nas funções anteriormente desempenhadas; • os resultados e contributos mais proeminentes alcançados no seu percurso profissional; • a sua capacidade de reflexão crítica sobre as experiências profissionais apresentadas e as respetivas aprendizagens.
<p>Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)</p>	<p>Este parâmetro pretende avaliar a capacidade do candidato para liderar e gerir pessoas, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a sua capacidade para liderar, mobilizar e influenciar equipas; • a sua aptidão para distribuir trabalho em função das competências e do potencial dos colaboradores; • a sua capacidade para definir objetivos, prioridades, metas e expectativas de desempenho; • a sua capacidade de acompanhamento, orientação e prestação de feedback aos colaboradores; • a sua capacidade de promoção da responsabilização, motivação e desenvolvimento das pessoas; • a sua capacidade para gerir diferentes perfis, interesses e dinâmicas de equipa, orientando-os para a concretização dos objetivos do serviço.
<p>Orientação para Resultados (OR)</p>	<p>Este parâmetro pretende avaliar a capacidade do candidato para orientar a sua atuação para a obtenção de resultados, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • a sua capacidade para definir objetivos e prioridades; • a sua capacidade para planear e organizar o trabalho com qualidade e eficiência; • a sua capacidade para gerir os recursos disponíveis e os constrangimentos existentes; • a sua capacidade para monitorizar a execução e acompanhar os resultados; • a sua capacidade para superar obstáculos e assegurar a concretização dos objetivos; • a sua preocupação com os impactos e resultados produzidos ao nível das pessoas, da organização e do interesse público.

Cada parâmetro será avaliado por votação nominal de cada membro do júri, de acordo com os níveis valorativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme ilustra a seguinte **Escala classificativa única**, aplicável a todos os parâmetros, cuja fundamentação de cada membro do júri, tomando por base os referenciais de avaliação atrás definidos para cada parâmetro, constará de grelha de avaliação de cada membro do júri preenchida no ato da entrevista.

Motivação (MT)

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia um ELEVADO nível de motivação para o exercício do cargo a prover, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	20 valores
Bom	Evidencia um BOM nível de motivação para o exercício do cargo a prover, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	16 valores
Suficiente	Evidencia um nível SUFICIENTE de motivação para o exercício do cargo a prover, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	12 valores
Reduzido	Evidencia um nível REDUZIDO de motivação para o exercício do cargo a prover, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	8 valores
Insuficiente	Evidencia um nível INSUFICIENTE de motivação para o exercício do cargo a prover, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	4 valores

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia um nível ELEVADO de qualidade e relevância da experiência profissional para o exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	20 valores
Bom	Evidencia um BOM nível de qualidade e relevância da experiência profissional para o exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	16 valores
Suficiente	Evidencia um nível SUFICIENTE de qualidade e relevância da experiência profissional para o exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	12 valores
Reduzido	Evidencia um nível REDUZIDO de qualidade e relevância da experiência profissional para o exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	8 valores

Insuficiente	Evidencia um nível INSUFICIENTE de qualidade e relevância da experiência profissional para o exercício das funções inerentes ao cargo a concurso, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	4 valores
--------------	--	-----------

Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia um ELEVADO nível de capacidade para liderar e gerir pessoas, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	20 valores
Bom	Evidencia um BOM nível de capacidade para liderar e gerir pessoas, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	16 valores
Suficiente	Evidencia um nível SUFICIENTE de capacidade para liderar e gerir pessoas, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	12 valores
Reduzido	Evidencia um nível REDUZIDO de capacidade para liderar e gerir pessoas, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	8 valores
Insuficiente	Evidencia um nível INSUFICIENTE de capacidade para liderar e gerir pessoas, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	4 valores

Orientação para Resultados (OR)

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia um ELEVADO nível de capacidade para orientar a sua atuação para a obtenção de resultados, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	20 valores
Bom	Evidencia um BOM nível de capacidade para orientar a sua atuação para a obtenção de resultados, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	16 valores
Suficiente	Evidencia um nível SUFICIENTE de capacidade para orientar a sua atuação para a obtenção de resultados, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	12 valores
Reduzido	Evidencia um nível REDUZIDO de capacidade para orientar a sua atuação para a obtenção de	8 valores

	resultados, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	
Insuficiente	Evidencia um nível INSUFICIENTE de capacidade para orientar a sua atuação para a obtenção de resultados, tomando por base os referenciais de avaliação definidos para este parâmetro.	4 valores

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

- **MT** = (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3
- **QEP** = (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3
- **LGP** = (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3
- **OR** = (pontuação do Presidente + pontuação do Vogal + pontuação do Vogal)/3

A nota final da entrevista pública (EPU) será obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros, calculada de acordo com a fórmula seguinte:

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

Os (as) candidatos(as) que não comparecerem à Entrevista Pública, para a qual será necessária a exibição de documento de identificação, consideram-se automaticamente excluídos/as.

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:

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

Em que:

- CF** = Classificação Final
- AC** = Avaliação Curricular
- EPU** = Entrevista Pública

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

- (a) Maior classificação obtida na Entrevista Pública (EPU).
- (b) Maior classificação obtida na Avaliação Curricular.
- (c) Maior classificação obtida no fator Experiência Profissional.
- (d) Maior tempo de exercício de funções no domínio das tecnologias e sistemas de informação.
- (e) Maior tempo de exercício de cargos dirigentes
- (f) Maior tempo de exercício de funções de coordenação e supervisão de equipas (não equiparados a cargos dirigentes).
- (g) Maior classificação obtida no fator Formação Profissional da Avaliação Curricular.

Todos/as os/as candidatos/as que obtenham, aplicada a fórmula de valoração final, um resultado inferior a 9,50 valores serão considerados como não detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo a prover.

No que se refere ao segundo ponto da ordem de trabalhos (alínea c)), 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 EPU;
- Anexo C - Modelo da ficha de classificação final.
- Anexo D - Modelo da grelha de avaliação individual da EPU

4. Considerações finais

Por fim, o júri deliberou que somente serão considerados para avaliação os elementos obtidos e os documentos remetidos pelos(as) candidatos(as) até ao termo do prazo de entrega de candidaturas.

Excepcionalmente, em caso de dúvida, o júri pode solicitar aos(às) candidatos(as) esclarecimentos adicionais.

As notificações e convocatórias a efetuar no âmbito do presente procedimento concursal serão efetuadas exclusivamente por correio eletrónico, usando-se para o efeito o endereço eletrónico indicado pelo/a candidato/a no requerimento de admissão ao concurso.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que, de todas as decisões tomadas pelo júri não haverá lugar à audiência dos interessados, ao abrigo do n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação.

Terminado o presente procedimento concursal, em cumprimento do artigo 21.º, n.º 6, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, será elaborada a proposta de nomeação do/a candidato/a, com indicação sumária das razões pelas quais a escolha recaiu no/a candidato/a proposto/a, abstendo-se o júri de ordenar os/as restantes candidatos/as.

Não haverá efeito suspensivo de qualquer recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento, ao abrigo do n.º 14 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação.

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**
Num. de Identificação: 10868216
Certificado por: **Autoridade de Segurança Alimentar e Económica**
Atributos certificados: **Inspetor Diretor**

Vogal
(Fernando José da Fonseca
Bento)

Assinado por: **Fernando José da Fonseca Bento**
Num. de Identificação: 08222397



Vogal
(Valter Dinis Carvalho
Ribeiro Caetano)

Assinado por: **VALTER DINIS CARVALHO RIBEIRO
CAETANO**
Num. de Identificação: 10635670
Data: 2026.06.30 18:11:00+01'00'





ANEXO A - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do/a Candidato/a:

Avaliação

HABILITAÇÕES ACADÉMICAS (HA)	
Grau Académico	
Área Relevante (Sim/Não)	
TOTAL HA	20
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
EFTSI - Anos	
EFTSI - Pontuação	20
FCOP - Anos	
FCOP - Pontuação	20
FID - Anos	
FID - Pontuação	20
ECD - Anos	
ECD - Pontuação	20
CCS - Anos	
CCS - Pontuação	20
DP - Anos	
DP - Pontuação	20
TOTAL EP (EP=EFTSI+FCOP+FID+ECD+CCS+DO)/6	20
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
Horas de Formação	
TOTAL FP	20
AVALIAÇÃO CURRICULAR	
AC Pontuação final $=((2 \times HA) + (2 \times EP) + FP) / 5$	20,00

ANEXO B - FICHA DE AVALIAÇÃO DA ENTREVISTA PÚBLICA

Nome do/a candidato/a:

Avaliação

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



ANEXO C - FICHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Nome do/a candidato/a:

Avaliação

Avaliação curricular (AC)	20,00
Entrevista pública (EPU)	20,00

CLASSIFICAÇÃO FINAL	
CF = (AC + EPU)/2	20,00



ANEXO D

GRELHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

ENTREVISTA PÚBLICA (EPU)

Procedimento concursal: Inspetor-Chefe da DSPD — ASAE

Candidato(a): _____

Data: ____ / ____ / ____

Elevado (20)
Bom (16)
Suficiente (12)
Reduzido (8)
Insuficiente (4)

Motivação (MT)

Classificação (0–20)	Observações

Qualidade da Experiência Profissional (QEP)

Classificação (0–20)	Observações



Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)

Classificação (0-20)	Observações

Orientação para Resultados (OR)

Classificação (0-20)	Observações

Observações adicionais