

**Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia do 2.º Grau
Inspetor Chefe da Unidade Operacional XI - Évora**

Ata n.º 1

URS/ATARECRUT/419655/2025

Aos 24 dias do mês de novembro de 2025, pelas 10.30 horas, nas instalações da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, sitas na Av. Almirante Reis, n.º 65, 1150-011 Lisboa, reuniu o júri do procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia do 2.º Grau – Inspetor Chefe da Unidade Operacional XI – Évora do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, conforme o Despacho do Sr. Inspetor-Geral, de 14 de novembro de 2025, estando presentes os seus membros efetivos:

Presidente: Engenheira Ana Cristina Marçal de Azevedo Moura, Inspetora-Diretora da Unidade Regional do Sul da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica.

Os vogais efetivos: Professor Doutor Gustavo Alberto Guerreiro Seabra Leitão Cardoso, do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa e Inspetor-Chefe Doutor Armando Dias Ramos, da Polícia Judiciária.

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

- a. 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) e a ficha da entrevista pública (Anexo B). Os anexos A e B juntam-se à presente ata, da qual fazem parte integrante.

No presente procedimento concursal, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- a. Avaliação Curricular (AC); e
 - b. Entrevista Pública (EP).
1. Com a AC, pretende o júri avaliar as aptidões profissionais dos(as) candidatos(as) na área para que o concurso é aberto, com base na análise dos respetivos currículos profissionais.
- No que respeita à AC foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:
- a) A AC visa avaliar a qualificação dos(as) candidatos(as), sendo para o efeito considerados os elementos de maior relevância para o desempenho do cargo a prover, designadamente:
 - I. A Habilitação Académica (HA), onde se pondera o nível habilitacional;

- II. A Formação Profissional (FP), em que se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- III. A Experiência Profissional (EP) em que se pondera o desempenho efetivo e comprovado de funções em cargos dirigentes, em organismos da administração pública, na área funcional do cargo a prover ou em qualquer outra área funcional, bem como no exercício de funções de inspeção nas matérias da área da segurança alimentar e económica e na aplicação dos respetivos regimes jurídicos e demais regimes conexos.

b) A classificação final da AC, assim como os fatores acima identificados, é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 30\%HA + 30\%FP + 40\%EP$$

c) Assim, para cada fator de avaliação do método de seleção por AC proceder-se-á nos termos seguintes:

I. Fator de Habilitação Académica (HA):

No presente procedimento exige-se que os (as) candidatos (as) sejam trabalhadores(as) em funções públicas, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo que reúnam quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

A Avaliação da titularidade da HA corresponderá à graduação da tabela 1.

Tabela 1 – Avaliação da Habilitação Académica

Habilitação Académica	Pontuação
Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento em matéria/área relevante para o desempenho do cargo	20 valores
Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento noutras matérias/áreas	10 valores

Nota.: Considerando-se relevantes para o desempenho do cargo as licenciaturas nas áreas do Direito e das Engenharias (estas na área alimentar)

II. Fator de Formação Profissional (FP):

Na FP será considerada a duração das ações de formação frequentadas pelo/a candidato/a, relacionadas com a área funcional posta a concurso e para o exercício de funções ou cargos na área para que o concurso é aberto e desde que devidamente comprovadas, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios e sessões de trabalho versando temas relacionados com a área funcional do posto de trabalho, frequentadas num período não superior a 5 anos.

Serão consideradas as ações de formação profissional relacionadas com o exercício de funções ou cargos na área para que o concurso é aberto, designadamente:

- Cursos de formação profissional específica a frequentar pelos titulares de cargos de direção intermédia¹;
- Outros que comprovadamente revelem para o cargo a prover.

A valoração da participação em ações de formação relacionadas com o exercício de funções ou cargos na área para que o concurso é aberto far-se-á como se mostra na tabela 2.

Tabela 2 – Valoração da Formação Profissional

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 e 250 horas de formação	18 valores
Superior a 250 horas de formação	20 valores

Sempre que a duração das ações de formação, dos cursos, seminários, colóquios ou congressos for indicada em dias, será feita a conversão da proporção de 7 horas por dia completo.

Quando não seja referida a indicação da duração, não será atribuída pontuação.

A participação em ações, cursos, congressos, colóquios e seminários não relacionados com a área posta a concurso não será considerada.

A FP é pontuada até ao limite máximo de 20 valores.

III. Fator de Experiência Profissional (EP):

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos(as) candidatos(as) para o posto de trabalho a preencher, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade do cargo a prover.

Na EP deliberou o júri avaliar, como critério, o desempenho efetivo e comprovado de funções em

- cargos dirigentes, em organismos da administração pública, na área funcional do cargo a prover;
- cargos dirigentes, em organismos da administração pública, em qualquer outra área funcional;
- área operacional/inspeção nas matérias da segurança alimentar e económica e na aplicação dos respetivos regimes jurídicos e demais regimes conexos;
- outras áreas ou setores de atividade.

¹ Não se aplica o prazo de 5 anos supra referido.

Na Experiência Profissional na Carreira (EPC) será considerado o desempenho efetivo de funções na carreira e a duração desse desempenho traduzido em anos completos, e será pontuada como se mostra na tabela 3.

Tabela 3 – Valorização da Experiência Profissional na Carreira

Experiência Profissional	Pontuação
Sem experiência	0 valores
Inferior a 3 anos	12 valores
De 3 a 6 anos	14 valores
De 6 a 10 anos	16 valores
De 10 a 15 anos	18 valores
Superior a 15 anos	20 valores

Na Experiência Profissional Relevante (EPR) será considerado o desempenho efetivo de funções em cargos, carreiras ou funções para as quais seja exigido o grau de licenciatura e de relevante interesse para o exercício do cargo a prover.

A EPR será avaliada de acordo com a pontuação constante na tabela 4.

Tabela 4 – Pontuação da Experiência Profissional Relevante

Experiência Profissional Relevante	Pontuação
Sem desempenho efetivo de cargos de dirigentes.	0 valor
Com desempenho efetivo de cargos de dirigente \leq a 2 anos.	3 valores
Com desempenho efetivo de cargos de dirigentes $>$ a 2 anos	5 valores
Sem formação no domínio de Direito e da Segurança Alimentar	0 valor
Formação no domínio de Direito e Segurança Alimentar – entre 1 e 5 formações	3 valores
Formação no domínio de Direito e Segurança Alimentar – superior a 5 formações	5 valores
Sem experiência na área colocada a concurso	0 valor
Com experiência na área colocada a concurso \leq a 5 anos	3 valores
Com experiência na área colocada a concurso $>$ a 5 anos	5 valores
Sem desempenho de funções em Organismos de Inspeção	1 valor
Com desempenho de funções em Organismos de Inspeção \leq a 5 anos	3 valores
Com desempenho de funções em Organismos de Inspeção $>$ a 5 anos	5 valores

A fórmula de cálculo da EP é a seguinte:

$$EP = (EPC + EPR) / 2$$

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

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

2. No que respeita à Entrevista Pública (EP) foi deliberado, por unanimidade, o seguinte:

A EP visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente relacionados com a liderança e gestão de pessoas, orientação para resultados e de motivação para o desempenho do cargo.

A EP terá a duração de aproximada de 20/30 minutos e incidirá sobre os parâmetros constantes na tabela 5.

Tabela 5 – Parâmetros de Avaliação da Entrevista Pública

Parâmetros da Entrevista	Objetivos
Liderança e Gestão de Pessoas (LGP)	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.
Orientação para Resultados (OR)	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)
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)	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.
Motivação (MT)	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 EP é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria dos membros do júri, de acordo com a fundamentação que se segue, sendo o resultado da entrevista obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

$$EP: \frac{LGP + OR + QEP + MT}{4}$$

4

Cada parâmetro de avaliação da EP é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

a) O parâmetro LGP tem os critérios de classificação apresentados na tabela 6.

Tabela 6 – Descritivo da avaliação do parâmetro Liderança e Gestão de Pessoas

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Demonstra ELEVADA 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 BOA 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 SUFICIENTE 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 REDUZIDA 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 INSUFICIENTE 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.	4 valores

b) O parâmetro OR tem os critérios de classificação apostos na tabela 7.

Tabela 7 – Descritivo da avaliação do parâmetro Orientação para os Resultados

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Equacionar de forma lógica e abrangente a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando EXCELENTE determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	20 valores
Bom	Equaciona de forma lógica e abrangente a resolução da situação que lhe são colocadas, revelando BOA 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 ALGUMA capacidade para a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando ALGUMA determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	8 valores
Insuficiente	Não evidencia capacidade para a resolução de situações que lhe são colocadas, revelando ESCASSA determinação, empenho, rigor e capacidade de planeamento.	4 valores

c) O parâmetro QEP tem os critérios de classificação descritos na tabela 8.

Tabela 8 – Descritivo da avaliação do parâmetro Qualidade da Experiência Profissional

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade da experiência profissional pelas atividades consideradas muitos 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.	20 valores
Bom	Evidencia BOA 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 SUFICIENTE 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 REDUZIDA 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 INSUFICIENTE 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

d) O parâmetro MT tem como critérios de classificação os mostrados na tabela 9.

Tabela 9 – Descritivo da avaliação do parâmetro Motivação

Nível classificativo	Descritivo	Valoração
Elevado	Evidencia nível ELEVADO 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 FORTE 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 ADEQUADO 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 REDUZIDO 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	NÃO EVIDENCIA QUALQUER 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 avaliação de cada um destes fatores será feita como se indica no anexo B que faz parte integrante desta ata.

3. A Classificação Final (CF) dos candidatos 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 ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, através da aplicação da seguinte fórmula:

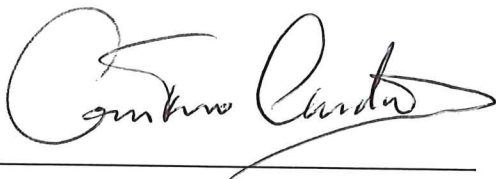
$$CF = (AC + EP) / 2$$

4. No que se refere ao segundo ponto da ordem de trabalhos (alínea b)), o júri aprovou as seguintes fichas que se anexam e que fazem parte integrante da presente Ata:
- Modelo da ficha de avaliação curricular (Anexo A);
 - Ficha da entrevista pública (Anexo B).
5. Nada mais havendo a tratar, foi dada encerrada a sessão, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos presentes.

Presidente do Júri,

Eng.^a Ana Cristina Moura
Inspetora-Diretora da URS | ASAE

Vogal,



Professor Doutor Gustavo Cardoso
ISCTE | Instituto Universitário de Lisboa

Vogal,

ARMANDO
REIS DIAS
RAMOS

Assinado de
forma digital por
ARMANDO REIS
DIAS RAMOS

Professor Doutor Armando Ramos
Inspetor-Chefe | Polícia Judiciária

Anexos

A – Ficha de Avaliação Curricular

B – Ficha de Entrevista Pública

Anexo A:

Ficha de Avaliação Curricular

(3 páginas)

ANEXO A
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME: _____

CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

	VALORES
HA	
FP	
EP	

$$AC = (30\%HA) + (30\%FP) + (40\%EP) =$$

AC =

Data: ___/___/___

APÊNDICE 1 AO ANEXO A
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:

1 - FATOR DE HABILITAÇÃO ACADÊMICA (HA)

A avaliação da titularidade da HA será pontuada de acordo com o seguinte critério:

Habilitação Acadêmica	Pontuação
Licenciatura, Mestrado ou Doutorado em matéria/área relevante para o desempenho do cargo	20 valores
Licenciatura, Mestrado ou Doutorado noutras matérias/áreas	10 valores

Nota: Considerando-se relevantes para o desempenho do cargo as licenciaturas nas áreas do Direito e das Engenharias (estas na área alimentar)

HA =

2 - FATOR DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A valoração da participação em ações de formação relacionadas com o exercício de funções ou cargos na área para que o concurso é aberto far-se-á do seguinte modo:

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 e 250 horas de formação	18 valores
Superior a 250 horas de formação	20 valores

FP=

3 - FATOR DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

3.1. Experiência profissional na carreira (EPC):

Experiência Profissional	Pontuação
Sem experiência	0 valores
Inferior a 3 anos	12 valores
De 3 a 6 anos	14 valores
De 6 a 10 anos	16 valores
De 10 a 15 anos	18 valores
Superior a 15 anos	20 valores

3.2. Experiência profissional relevante (EPR)

Experiência Profissional Relevante	Pontuação
Sem desempenho efetivo de cargos de dirigentes.	0 valor
Com desempenho efetivo de cargos de dirigente \leq a 2 anos.	3 valores
Com desempenho efetivo de cargos de dirigentes $>$ a 2 anos	5 valores
Sem formação no domínio de Direito e da Segurança Alimentar	0 valor
Formação no domínio de Direito e da Segurança Alimentar – entre 1 e 5 formações	3 valores
Formação no domínio de Direito e da Segurança Alimentar – superior a 5 formações	5 valores
Sem experiência na área colocada a concurso	0 valor
Com experiência na área colocada a concurso \leq a 5 anos	3 valores
Com experiência na área colocada a concurso $>$ a 5 anos	5 valores
Sem desempenho de funções em Organismos de Inspeção	1 valor
Com desempenho de funções em Organismos de Inspeção \leq a 5 anos	3 valores
Com desempenho de funções em Organismos de Inspeção $>$ a 5 anos	5 valores

$$EP = (EPC + EPR) / 2 =$$

$$EP =$$

Data: ___/___/___

Anexo B:

Ficha de Entrevista Pública

(1 página)

Ficha de Entrevista Pública (EnP)

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia do 1.º Grau - DSIRP		
NOME:		
FATORES DE AVALIAÇÃO	APRECIÇÃO	PONTUAÇÃO (4, 8, 12, 16, 20 Valores)
<p>Liderança e Gestão de Pessoas Visa avaliar a aptidão do 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.</p>		LGP <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>
<p>Orientação para Resultados 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 candidato.</p>		OR <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>
<p>Qualidade da Experiência Profissional Avalia a qualidade da experiência profissional do candidato para o exercício das funções de inspetor, bem como os factos mais relevantes obtidos como resultado do exercício de atividades idênticas ou afins às funções, do ponto vista da sua complexidade e nível de responsabilidade.</p>		QEP <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>
<p>Motivação Visa avaliar os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, designadamente, a determinação e o empenho do candidato na assunção de responsabilidades e obrigações inerentes ao desempenho do cargo, ainda que em condições adversas, em ordem ao cumprimento das tarefas a desempenhar.</p>		MT <input style="width: 40px; height: 25px;" type="text"/>

PONTUAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO – ENTREVISTA PÚBLICA

_____ VALORES

JÚRI
