



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



[Handwritten signature]

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 3 (três) postos de trabalho da carreira de assistente técnico, do mapa de pessoal dos SSAP, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a Direção de Serviços de Gestão de Refeitórios (DSGR), Divisão de Alimentação, cujo aviso se encontra para publicação em Diário da República.

ATA N.º 1

1. Aos 25 dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas 14h00, nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima mencionado para o preenchimento de três vagas da carreira/categoria de assistente técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto e não ocupado no mapa de pessoal dos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP), aberto por despacho, datado de 07/11/2025, da Senhora Presidente dos SSAP.
2. O júri é constituído pelo presidente, Nuno Miguel Macedo Coimbra, Chefe de Divisão de Alimentação, e pelos vogais efetivos, João Valdemar Pinto Dias Botelho, Técnico Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, da Divisão de Alimentação, que substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos, e Maria Eneida Barbosa Voss, Técnica Superior Especialista em Coordenação Transversal de Administração e Políticas Públicas, da Divisão de Alimentação
3. A reunião teve por objetivo fixar os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final dos métodos de seleção, tendo o júri deliberado o seguinte:
4. Métodos de seleção:
 - 4.1 Atenta à urgência do presente recrutamento, nos termos da faculdade contemplada no n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), na sua atual redação, e artigo 17.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro com efeitos a 01 de outubro de 2022, é



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



[Handwritten signature]

AC = Avaliação Curricular

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4.5 Nos termos do n.º 3, do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que reúnam as condições legalmente previstas para serem avaliados por avaliação curricular (AC), podem optar, por escrito, pelo afastamento deste método, aplicando-se-lhes, neste caso, o método obrigatório previsto para os restantes candidatos.

5. Descrição dos métodos de seleção a aplicar:

5.1 Avaliação Curricular (AC):

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

5.1.1 Para efeitos de valoração neste método de seleção, serão considerados os seguintes fatores:

- a) Habilitação Académica de Base (HAB), em que se ponderará o nível habilitacional;
- b) Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último período, não superior a dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

5.1.2 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada, das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten signature and initials in blue ink.

O júri deliberou, ainda, que as ações de formação profissional a considerar seriam apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

As ações de formação na área das técnicas de informação e comunicação (TIC) serão consideradas como relacionadas com a área funcional para que o concurso foi aberto.

O valor total atribuído neste fator (FP) não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP):

Para efeitos de avaliação será ponderado o desempenho efetivo de funções na carreira/categoria assistente técnico, avaliado nos seguintes termos:

<=1 ano	10 valores
>1 ano e <=3anos	14 valores
>3 anos e <=5 anos	16 valores
>5anos e <=10anos	18 valores
>10 anos	20 valores

Os fatores são avaliados tendo por base a análise do curriculum vitae e as declarações passadas pelos serviços onde os candidatos exercem/exerceram funções.

Os candidatos são pontuados no fator EP até ao limite de 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD):

A avaliação de desempenho é a relativa ao último período, não superior a dois ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(AD \text{ ciclo } 1 + AD \text{ ciclo } 2)}{2}$$

Handwritten signature and initials in blue ink.

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: aprova o novo Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Regulamento (CE) n.º 852/2004 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004: estabelece as regras gerais destinadas aos operadores das empresas do sector alimentar no que se refere à higiene dos géneros alimentícios, na sua atual redação.
- Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril – Regras específicas para géneros alimentares de origem animal, na sua atual redação.
- Decreto-Lei n.º 113/2006, de 12 de junho – Sistema HACCP / requisitos gerais de segurança alimentar, na sua atual redação.

6.1.1 Será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo o júri deliberado adotar a prova de conhecimentos, que consta como anexo à presente Ata (Anexo 2), dela fazendo parte integrante.

6.1.2 O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, fica anexa a esta Ata, fazendo parte integrante da mesma (Anexo 2), não estando abrangidos pelo direito de acesso dos candidatos ao conteúdo da Ata, antes da sua aplicação.

7. Entrevista Avaliação de Competências (EAC) (ponderação 30%):

7.1 - A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo o júri deliberado adotar uma ficha relativa à classificação deste método, cujo modelo consta como anexo à presente Ata (Anexo 3).

7.1.1 Esta incidirá sobre as seguintes competências:

1. ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO (Nível 3);
4. ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS (Nível 3);
5. ANÁLISE CRÍTICA E RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS (Nível 3);
8. INICIATIVA (Nível 3);



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Anexo I

Ficha de avaliação curricular

1. Habilitação académica de base (HAB):

As exigidas para ingresso na carreira (18 valores)	
=>12.º Ano (20 valores)	
Total parcial HA	

A classificação máxima deste fator é de 20 valores

2. Formação Profissional (FP):

Sem formação (0 valores)	
Ações de formação com duração <=30h (1 valor)	
Ações de formação com duração > 30h e <=60h (2 valores)	
Ações de formação com duração > 60h (3 valores)	
Total parcial FP	

A classificação máxima deste fator é de 20 valores

3. Experiência Profissional (EP):

Desempenho de funções na carreira:

<=1 ano (10 valores)	
>1 ano e <=3anos (14 valores)	
>3 anos e <=5 anos (16 valores)	
>5anos e <=10anos (18 valores)	
>10 anos (20 valores)	
Total parcial EP	

A classificação máxima deste fator é de 20 valores.

4. Avaliação de Desempenho (AD):

A avaliação de desempenho é a relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(AD \text{ ciclo } 1 + AD \text{ ciclo } 2)}{2}$$



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Anexo 3
Perfil de Competências

Procedimento concursal: Data: / /						
Nome do/a candidato/a:						
Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Orientação para o serviço público	Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.	3	Ética e valores	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.		
			Compromisso	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.		
			Conduta pessoal	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.		



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Análise crítica e resolução de problemas	Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.	3	Recolha e análise de informação	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.		
			Interpretação e compreensão	Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.		
			Resolução de problemas	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.		



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Comportamentos	Escala de 0 a 20 Valores	Menção Qualitativa
O/A candidato/a evidencia 3 indicadores comportamentais da competência	20 valores	Muito bom
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência	16 valores	Bom
O/A candidato/a evidencia 1 indicadores comportamentais da competência	12 valores	Suficiente
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência	8 valores	Reduzido
O/A candidato/a não sabe/não responde	4 valores	Insuficiente