



Handwritten initials and marks in blue ink, including 'H.P.', 'J.C.', and a star-like symbol.

Procedimento concursal comum com vista à ocupação de 5 (cinco) 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 dezanove dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas 14h30, nas instalações dos Serviços Sociais da Administração Pública, reuniu o júri do procedimento concursal comum acima mencionado para o preenchimento de cinco 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 14/05/2026, 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 Pública (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



Handwritten initials and marks in blue ink, including a large 'A' and some scribbles.

adotado para o presente procedimento concursal comum apenas um método de seleção obrigatório e um método de seleção facultativo.

4.2 Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria de assistente técnico e se tenham por último encontrado a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, realizarão os seguintes métodos eliminatórios de “per si”:

- a) Avaliação Curricular (AC) - alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - alínea d) do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233 /2022, de 9 de setembro.

4.3 - Os candidatos que não estejam integrados na carreira/ categoria do (s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e os que estejam integrados na carreira/categoria do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, mas se encontrem a executar as atribuições competências ou atividades diferentes, realizarão os seguintes métodos de seleção eliminatórios de “per si”:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) - alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 setembro;
- b) Entrevista de Avaliação de competências (EAC) - alínea d) do n.º 1, do artigo 17.º, conjugado com o n.º 2, do artigo 18.º da Portaria n.º 233 /2022, de 9 de setembro.

4.4 A valoração dos métodos anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 70\% AC + 30\% EAC$$

$$CF = 70\% PC + 30\% EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and a smaller one below it.

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 signatures and initials]

$$AC = 25\% \text{ HAB} + 20\% \text{ FP} + 40\% \text{ EP} + 15\% \text{ AD}$$

na qual:

AC – Avaliação Curricular

HAB – Habilitação Académica Base

EP – Experiência Profissional

FP – Formação Profissional

AD – Avaliação de Desempenho

5.1.3 Mais deliberou o júri, com o objetivo de facilitar o registo exato das classificações obtidas neste método, adotar a ficha relativa à Avaliação Curricular, cujo modelo consta de anexo à presente Ata (Anexo 1).

5.1.4 Para a valorização dos fatores de ponderação da Avaliação Curricular o júri deliberou atender aos seguintes critérios:

Habilitação académica de base (HAB):

As exigidas para ingresso na carreira	18 valores
>12.º Ano	20 valores

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

Formação Profissional (FP):

Neste fator serão considerados os cursos e as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, classificados do seguinte modo, de acordo com a sua natureza e duração:

Sem formação profissional	0 valores
Ações de formação sem indicação de horas ou com duração até 7h	1 valor
Ações de formação com duração entre 8h e 14h	2 valores
Ações de formação com duração entre 15h e 30h	3 valores
Ações de formação com duração entre 31h e 60h	4 valores
Ações de formação com duração superior a 60h	5 valores



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



LA. J.C.
~~LA. J.C.~~

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 concluídos, de acordo com a seguinte fórmula:

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

2



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



[Handwritten signatures and initials]

Será ponderada na sua expressão quantitativa e convertida na escala de 0 a 20 valores, com recurso à “regra de 3 simples”.

Deliberou, ainda, o júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por motivos que não lhes sejam imputáveis, não apresentem informação relativa à avaliação de desempenho.

5.2 Para efeitos de aplicação do método Avaliação Curricular, o júri deliberou, ainda, que os candidatos devem apresentar **declaração atualizada à data de publicação da abertura do presente procedimento concursal comum**, emitida pelo órgão ou serviço a que os mesmos pertencem, da qual conste:

A modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o órgão ou serviço onde exerce funções;

Declaração do conteúdo funcional da qual conste a atividade que se encontra a exercer;

Avaliação de desempenho respeitante aos últimos dois ciclos.

6. Prova de Conhecimentos (PC) (ponderação 70%):

Visa avaliar os conhecimentos de natureza teórica e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

6.1 Assumirá a forma escrita, individual, com duração máxima de 60 minutos, sendo permitida a consulta de legislação desde que não anotada, e incidirá sobre as seguintes temáticas:

- Decreto-Lei n.º 49/2012 de 29 de fevereiro: aprova a orgânica dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- Portaria n.º 116/2012 de 30 de abril: determina a Estrutura Nuclear dos Serviços Sociais da Administração Pública;
- Despacho n.º 8186/2012 de 15 de junho (publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 115, de 15/6, página 21414 e seguintes): define as Unidades Orgânicas Flexíveis dos SSAP;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação;



6.1.1
6.1.2

- 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 2)
4. Orientação para resultados (Nível 2)
5. Análise crítica e resolução de problemas (Nível 2)
7. Comunicação (Nível 2)
8. Iniciativa (Nível 2)



8. Critérios de ordenação preferencial:

Nos termos do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, o de maior antiguidade no exercício de funções públicas.

9. Exclusão de candidatos

São excluídos, não sendo convocados para os métodos ou fases seguintes, os candidatos que:

- a) Não compareçam a qualquer dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) No decorrer do método de seleção, apresentem a respetiva desistência;
- c) Tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

10. Fichas:

Por fim, o júri deliberou a aprovação de modelos de ficha de Avaliação Curricular (anexo 1), Prova de Conhecimentos (anexo 2) e ficha de Entrevista de Avaliação de Competências (anexo 3).

Salvaguardando-se que estas duas últimas não serão disponibilizadas aos candidatos que venham a solicitar a presente ata em momento anterior à sua realização.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente,

(Nuno Coimbra)

A Vogal,

(João Botelho)

A Vogal,

(Eneida Voss)



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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 concluídos, de acordo com a seguinte fórmula:

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



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Avaliação de desempenho último ciclo	
Avaliação de desempenho penúltimo ciclo	
Resultado da AD	

A conversão do resultado da avaliação de desempenho na escala de 0 a 20 valores será feita através de uma regra de três simples.

A avaliação da apreciação curricular resultará, numa escala de 0 a 20 valores, da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 25\%HAB + 20\%FP + 40\%EP + 15\%AD$$

HA	FP	EP	AD

Nota final da avaliação curricular =



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.	2	Ética e valores	Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.		
			Compromisso	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.		
			Conduta pessoal	Esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei.		



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Orientação para Resultados	Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da	2	Foco nos resultados	Identifica e chama a atenção para aspetos que afetem a produtividade e a consecução dos resultados.		
			Otimização dos recursos	Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.		

[Handwritten signatures]



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



	atividade da Administração Pública.		Qualidade	Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.		
--	-------------------------------------	--	-----------	---	--	--

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	2	Recolha e análise de informação	Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.		

Handwritten signatures and initials in blue ink.



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
	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.		Interpretação e compreensão	Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.		
			Resolução de problemas	Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e chefias, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.		
			Clareza	Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes.		

~~4.~~
2/c



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Comunicação	Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.	2	Adaptação	Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.				Explica a informação de forma fácil de compreender.	
--------------------	--	---	-----------	---	--	--	--	---	--

[Handwritten signatures and initials]



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



Designação da competência	Definição da competência	Nível de exigência dos comportamentos	Componente da competência	Comportamentos	Demonstra	N/demonstra
Iniciativa	Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções	2	Prontidão	Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço.		
			Autonomia	Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade.		



MINISTÉRIO DAS FINANÇAS



	mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.	Facilitação	Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.		
--	--	-------------	---	--	--

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

64-
JK