

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

### **ATA N.º 1**

No dia catorze de abril de 2026, pelas quinze horas, nas instalações da sede da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE), sitas na Rua Rodrigo da Fonseca nº 73, em Lisboa, reuniu o Júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, estando presentes:

Presidente: Maria Teresa Albino – Diretora de Departamento;

1ª Vogal Efetiva: Ana Sofia Josué – Chefe de Divisão;

2ª Vogal Efetivo: Luísa Guerreiro – Técnica Superior.

A reunião do Júri obedeceu à seguinte ordem de trabalhos:

- 1) Elaborar o aviso de abertura
- 2) Definir os critérios de admissão e exclusão das candidaturas;
- 3) Fixar os métodos de seleção e respetiva aplicação, bem como a sua fórmula classificativa;
- 4) Elaborar os modelos das fichas dos candidatos admitidos e excluídos, avaliação curricular, Entrevista de avaliação de competências e ordenação final.

#### **1. Elaborar o aviso de abertura**

Foi elaborado o aviso de abertura que se encontra anexo à presente ata

#### **2. Definir os critérios de admissão e exclusão das candidaturas**

O júri deliberou por unanimidade adotar como critérios de admissão e exclusão dos candidatos a verificação dos requisitos previstos na lei, bem como a apresentação das candidaturas nos termos e no prazo que constam estabelecidos no respetivo aviso de abertura.

#### **3. Métodos de seleção**

Atendendo a que o universo de candidatos será composto exclusivamente por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do n.º 5 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada, e do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante Portaria, o Júri deliberou por unanimidade

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

utilizar os seguintes métodos de seleção, consoante a situação jurídico-funcional dos candidatos:

- a) Sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o procedimento concursal decorrerá por recurso ao método de seleção obrigatório, previsto na alínea a) do n.º 1, do artigo 36.º da LTFP, conjugado com artigo 17.º da Portaria - Prova de Conhecimentos (PC), complementado com o método de seleção complementar – Entrevista de avaliação de competências (EAC), resultando a seguinte equação para a Ordenação Final (OF) = 0,4 (PC) + 0,6 (EAC);
- b) Para os candidatos que se incluam nas situações previstas no n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, salvo se expressamente o renunciarem no formulário de candidatura (cf. n.º 3 do mesmo artigo), o método de seleção obrigatório a utilizar é a Avaliação Curricular (AC), complementado com o método de Entrevista de avaliação de competências (EAC), resultando a seguinte equação para a Ordenação final (OF) = 0,4 (AC) + 0,6 (EAC).

No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, serão excluídos os candidatos que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método de seleção seguinte, caso aplicável.

#### **4. PROVA DE CONHECIMENTOS**

A prova de conhecimentos é destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos.

A prova de conhecimentos será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, sendo de realização individual e em suporte papel, com a duração máxima de 60 minutos, pontuável de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com expressão até às centésimas.

Deliberou-se ainda que será permitida a consulta da legislação durante a realização da prova escrita, contudo, não é autorizada a utilização de telemóveis, computadores ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

Foi igualmente deliberado que a prova de conhecimentos incidirá sobre as seguintes temáticas e respetiva legislação de suporte:

- Orgânica e funcionamento da ASAE;
- Decreto-Lei nº 194/2012, de 23 de agosto;
- Portaria nº 35/2013, de 30 de janeiro;
- Lei nº 8/90, de 20 de fevereiro - Bases da contabilidade pública;
- Decreto-Lei nº 155/92, de 28 de julho – Regime da Administração Financeira do Estado;
- Decreto-Lei nº 26/2002, de 14 de fevereiro – Regime jurídico dos códigos de classificação económica das receitas e das despesas públicas;
- Lei nº 8/2012, de 21 de fevereiro – Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas;
- Lei nº 151/2015, de 11 de setembro – Lei de enquadramento orçamental.

## 5. AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica (HA) ou nível de qualificação, a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho correspondente aos últimos 6 anos (AD).

A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula e conforme anexo II:

$$AC = (0,30*HA) + (0,10*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD).$$

Onde:

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

HA	Habilitação Académica	Até 20 valores
FP	Formação Profissional	Até 20 valores
EP	Experiência Profissional	Até 20 valores
AD	Avaliação de Desempenho	Até 20 valores

### 5.1. Habilitação Académica (H.A)

Na Habilitação Académica (HA) ponderar-se-á, para além do grau da habilitação académica, outros cursos de grau superior, nos termos que se passam a indicar:

Habilitação Académica (HA)	
Habilitação superior à exigida para o ingresso na carreira	20 valores
Habilitação exigida para o ingresso na carreira	18 valores

**5.2. Formação Profissional (FP)** – Na Formação Profissional (FP) serão apenas consideradas as ações de formação relevantes para o exercício das atividades ou funções específicas do posto de trabalho a ocupar. Assim, o fator FP será valorado do seguinte modo:

Formação Profissional (FP)	
Até 50 horas de formação	10 valores
De 51 a 100 horas de formação	12 valores
De 101 a 150 horas de formação	14 valores
De 151 a 200 horas de formação	16 valores
De 201 a 250 horas de formação	18 valores
Mais de 250 horas de formação	20 valores

Caso os documentos comprovativos da frequência de cursos não sejam expressos em número de horas, será feita a correspondência de 6 horas por cada dia. A valoração total deste fator não poderá exceder 20 valores

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

**5.3. Experiência Profissional (E.P.)** – Na Experiência Profissional (EP), será apenas considerado e ponderado o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho, e grau de complexidade das mesmas, a ocupar. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado, por entender que a natureza das funções exercidas na área para que foi aberto o procedimento se revela da maior importância para a avaliação do/a(s) candidato/a(s)

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho (EP)	
Sem experiência	12 valores
Até 5 anos	14 valores
Até 10 anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

**5.4. Avaliação de Desempenho (AD):** Na Avaliação do Desempenho (AD) apenas serão consideradas as avaliações do desempenho relativas aos três últimos períodos avaliativos, referente a um período total não superior a seis anos, em que o candidato/a cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, em caso de inexistência de avaliação, declaração emitida pelo serviço onde conste a justificação de não atribuição de avaliação, para efeitos do disposto na alínea c) do nº 2 do artigo 20º da Portaria.

A AD será valorada com base na seguinte pontuação, atribuída à avaliação de desempenho qualitativa dos períodos suprarreferidos, e apurada através de média aritmética simples das pontuações. A ausência de avaliação em qualquer dos anos relevantes será pontuada com 0 valores, caso seja injustificada ou com 14 valores, caso seja justificada como não imputável ao candidato.

Avaliação de desempenho (AD)	
Inadequado	0 valores
Adequado	14 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

$$AD = \frac{(AD \text{ biénio}1 + AD \text{ biénio} 2 + AD \text{ biénio} 3)}{3}$$

## 6. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre competências profissionais diretamente relacionadas com o exercício de funções, evidenciadas durante a interação estabelecida entre o/a entrevistador/a e o/a entrevistado/a.

Será elaborada uma grelha de avaliação individual diretamente relacionada com o perfil de competências previamente estabelecidas e que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

O júri deliberou que a classificação da EAC será a resultante da média aritmética simples entre a valoração atribuída por cada um dos elementos do júri ao conjunto dos parâmetros objeto de ponderação de acordo com a seguinte fórmula, constante do Anexo III.

$$EAC = \frac{C + OR + GC + OM}{4}$$

Onde:

C = Comunicação;

OR= Orientação para os resultados;

GC= Gestão de Conhecimento;

OMI= Orientação para a mudança e inovação

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

Valoração	
Muito Elevado	20 valores
Elevado	16 valores
Razoável	12 valores
Deficiente	8 valores
Muito Deficiente	4 valores

Comunicação (C) - Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

Orientação para os resultados (OR) - Visa ponderar e analisar a capacidade de atuar centrado nos objetivos definidos para alcançar resultados através da identificação e cumprimento dos padrões de qualidade estabelecidos, utilizando os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.

Gestão do Conhecimento (GC) - Visa determinar e apreciar os esforços e o interesse revelados pelos/as candidatos/as em adquirir, atualizar e aplicar conhecimentos e partilhá-los no seio da Organização.

Orientação para a mudança e inovação (OMI) - Visa analisar e apreciar a capacidade de adaptação a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista e mostrando abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho bem como a capacidade de adotar soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.

Para objetivar a classificação final individual do/a(s) candidato/a(s) na AC, na EAC e na PC, o júri aprovou uma "Ficha de Classificação Final" que faz parte integrante da presente ata (Anexo IV)

Serão excluído/a(s) do procedimento o/a(s) candidato/a(s) que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

A falta de comparência do(a) candidato(s) a qualquer método de seleção é equivalente à desistências do presente procedimento concursal.

O/a(s) candidato/a(s) excluído/a(s) são notificados de acordo com o artigo 6º da Portaria.

O/a(s) candidato/a(s) admitido/a(s) são convocado/a(s) para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 22º da mesma Portaria.

Mais deliberou o Júri do presente concurso criar fichas para a valorização da Avaliação Curricular (AC) e da Entrevista Avaliação de competências (EAC), que constam em anexo à presente ata

## 6. ORDENAÇÃO FINAL

A Ordenação Final (O.F.) dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção, expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, é efetuada de acordo com a seguinte fórmula, consoante o método de seleção obrigatório aplicável:

No caso do candidato que tenha sido sujeito ao método de seleção - Prova de Conhecimentos:

$$\text{O.F.} = 0,4* (\text{AC}) + 0,6* (\text{EAC})$$

Onde:

**PC** - Prova de Conhecimentos

**EAC** - Entrevista de avaliação de competências

No caso de candidato sujeito ao método de seleção - Avaliação Curricular:

$$\text{O.F.} = 0,4* (\text{AC}) + 0,6* (\text{EAC})$$

Onde:

**AC** - Avaliação Curricular

**EAC** - Entrevista de avaliação de competências

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

O Júri deliberou atribuir à Prova de Conhecimentos e à Avaliação Curricular o fator de ponderação de 4 (quatro), considerando a importância para a análise do grau familiaridade com as funções e de alinhamento com as competências para as quais se está a recrutar.

Constituindo a Entrevista de avaliação de competências um método de seleção que permite um melhor esclarecimento do curriculum e das aptidões dos candidatos, deliberou o Júri atribuir-lhe coeficiente de 6 (seis).

Mais se deliberou, considerarem-se excluídos do procedimento os candidatos que tenham reprovado a qualquer um dos métodos de seleção.

7. O Júri em conformidade com o já deliberado, aprovou ainda por unanimidade as seguintes fichas, que constam em anexo à presente ata e que fazem parte integrante da mesma:

- Ficha de admissão e exclusão de candidatos (anexo I)
- Ficha de avaliação do método – Avaliação Curricular (anexo II);
- Ficha de avaliação do método - Entrevista de avaliação de competências (anexo III);
- Ficha de Ordenação Final (anexo IV).

Não havendo mais assuntos a tratar, foram encerrados os trabalhos sendo lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri, presentes na reunião.

O JÚRI,

A Presidente

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

A 1ª Vogal Efetiva

A 2ª Vogal Efetiva

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

## ANEXO I

### FICHA DE ADMISSÃO E EXCLUSÃO DE CANDIDATOS

NOME: .....

REQUISITOS DE ADMISSÃO	S	N
- Requisitos gerais de admissão (17.º LTFP)		
- Relação jurídica de emprego público		
- Habilitação literária		

TEMPESTIVIDADE E DOCUMENTOS DA CANDIDATURA	S	N
- Prazo:		
- Formulário da candidatura		
- Currículo profissional		
- Fotocópia simples do certificado de habilitações		
- Fotocópia simples dos certificados comprovativos das ações de formação		
- Declaração do serviço de origem		

**RESULTADO:** Admitido / Excluído por violação do \_\_\_\_\_ do Aviso de Abertura.

Obsrv.: \_\_\_\_\_

—

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

O JÚRI,

\_\_\_\_\_  
(A Presidente)

\_\_\_\_\_  
(1ª Vogal Efetiva)

\_\_\_\_\_  
(2ª Vogal Efetiva)

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

**ANEXO II****FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - AVALIAÇÃO CURRICULAR****NOME:** \_\_\_\_\_**1- Habilitações Académicas (H.A.):**

Habilitação Académica (HA)	
Habilitação superior à exigida para o ingresso na carreira	20 valores
Habilitação exigida para o ingresso na carreira	18 valores

**2- Formação Profissional (F.P.):**

Formação Profissional (FP)	
Até 50 horas de formação	10 valores
De 51 a 100 horas de formação	12 valores
De 101 a 150 horas de formação	14 valores
De 151 a 200 horas de formação	16 valores
De 201 a 250 horas de formação	18 valores
Mais de 250 horas de formação	20 valores

**3- Experiência Profissional (E.P.):**

Exercício de Atividades inerentes ao posto de trabalho (EP)	
Sem experiência	12 valores
Até 5 anos	14 valores
Até 10 anos	18 valores
Mais de 10 anos	20 valores

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

**4- Avaliação de Desempenho (A.D.) - média aritmética dos últimos três ciclos avaliativos:**

Avaliação de desempenho (AD)	
Inadequado	0 valores
Adequado	14 valores
Relevante	16 valores
Excelente	20 valores

**A classificação da Avaliação Curricular decorre da aplicação da seguinte fórmula:**

$$AC = (0,30*HA) + (0,10*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)$$

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

O JÚRI,

\_\_\_\_\_  
(A Presidente)

\_\_\_\_\_  
(1ª Vogal Efetiva)

\_\_\_\_\_  
(2ª Vogal Efetivo)

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

### ANEXO III

#### FICHA DE AVALIAÇÃO DO MÉTODO - ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome: \_\_\_\_\_

Parâmetros de avaliação	Presidente	1ª Vogal	2ª Vogal	Total
Comunicação				
Orientação para os resultados				
Gestão de Conhecimento				
Orientação para a mudança e inovação				

E.A.C.= \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

O JÚRI,

\_\_\_\_\_  
(A Presidente)

\_\_\_\_\_  
(1ª Vogal Efetiva)

\_\_\_\_\_  
(2ª Vogal Efetivo)

Procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira de assistente técnico

**ANEXO IV****FICHA DE ORDENAÇÃO FINAL**

NOME	PC	AC	EAC	CF

A Classificação Final de Candidato decorre da aplicação da seguinte fórmula, consoante seja aplicável a Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular:

$$\text{C.F.} = \frac{4 \text{ (PC)} + 6 \text{ (EAC)}}{10} \text{ ou } \text{C.F.} = \frac{4 \text{ (AC)} + 6 \text{ (EAC)}}{10}$$

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

O JÚRI,

\_\_\_\_\_  
(Presidente)

\_\_\_\_\_  
(1ª Vogal Efetiva)

\_\_\_\_\_  
(2ª Vogal Efetivo)