



*Quale
Reel 9*

**ACTA Nº 1
MÉTODOS DE SELECÇÃO**

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de três postos de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Assistente Operacional (área de Ação Educativa), em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado

Aos vinte e cinco dias do mês de novembro de 2025, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Cláudia Sofia da Silva Fino, Técnico Superior (Jurista), Paula Cristina Batista Carvalho Chareca, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos) e Ana Cristina Rodrigues Vala, Técnica Superior (Secretariado de Administração).

Face ao disposto no despacho de abertura datado de 25 de novembro de 2025, o Júri por unanimidade, deliberou que:

Dos métodos de seleção previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, a utilizar neste concurso são:

Avaliação Curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções):

HA (habilitação académica): em que se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação igual ao nível exigido – 14 valores;

Habilitação superior ao nível exigido – 20 valores.

FP (formação profissional), consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função:

Forma de contabilização:

Será contabilizada a carga horária mencionada em cada um dos comprovativos de formação:

Aos comprovativos de formação sem menção da respetiva carga horária, serão contabilizadas 6 horas por cada dia de formação;

Não serão contabilizados os comprovativos que não contenham data e/ou não estejam devidamente certificados pelas entidades formadoras ou promotoras, nem a carga horária do curso de formação profissional que dê origem à habilitação literária detida pelo/a candidato/a.

Será contabilizada, a formação profissional de interesse relevante para o posto de trabalho a concurso, realizada no período entre 01 de janeiro de 2015 até final do prazo para entrega das candidaturas:

1. Sem formação – 7 valores;
2. Até 7 horas de formação – 10 valores;
3. Mais de 7 horas e até 25 horas – 12 valores;
4. Mais de 25 horas e até 50 horas; 13 valores;
5. Mais de 50 horas e até 75 horas – 14 valores;
6. Mais de 75 horas e até 100 horas – 15 valores;
7. Mais de 100 horas e até 125 horas – 16 valores;
8. Mais de 125 horas e até 150 horas – 17 valores;
9. Mais de 150 horas e até 175 horas – 18 valores;
10. Mais de 175 horas e até 200 horas – 19 valores;
11. Mais de 200 horas – 20 valores.

EP= Experiência profissional: com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

O tempo de serviço a contabilizar em cada comprovativo de experiência profissional, será traduzido para meses, com arredondamento superior;

Não serão contabilizados os comprovativos que não contenham data e/ou não estejam devidamente certificados pelas entidades emitentes.

Será contabilizada apenas a experiência profissional de relevante interesse para o posto de trabalho a concurso:

Sem experiência - 7 valores;

Experiência < 1 ano - 10 valores;

Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores;

Experiência de 4 a 6 anos – 14 valores;

Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores;

*Quarta
Revisão*

Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores;

Experiência superior a 15 anos - 20 valores;

AD (avaliação de desempenho) – será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Desempenho inadequado - 8 valores;

Sem avaliação - 10 valores;

Desempenho adequado - 15 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional;

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = HA (20 \%) + FP (25 \%) + EP (45 \%) + AD (10 \%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional; AD — Avaliação do desempenho.

Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma:

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

- a) Realização e Orientação para resultados;
- b) Conhecimentos e experiência;
- c) Adaptação e melhoria contínua;

- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- e) Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Critérios de ordenação preferencial: 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, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri do procedimento concursal



(Cláudia Sofia da Silva Fino)



(Paula Cristina Batista Carvalho Chareca)

(Ana Cristina Rodrigues Vala)

