

n.º de processo
2026/250.10.101/117

data
08/09/2026

referência interna
25076/2026

ACTA N.º 1 MÉTODOS DE SELEÇÃO

Procedimento de recrutamento em regime de mobilidade interna na categoria e interorganismos para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, por tempo indeterminado, para prestar serviço na área da Educação, integrado na Divisão de Serviços Sociais, Educação e Saúde

Aos oito dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes:

Presidente: Daniela Alexandra Fino Sampaio, Chefe de Divisão de Serviços Sociais, Educação e Saúde.

Vogais Efetivos: Cláudia Sofia da Silva Fino, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Ana Cristina Rodrigues Vala, Técnica Superior de Secretariado e Administração.

Face ao disposto no aviso de abertura datado de 08/09/2026, o Júri por unanimidade, deliberou que:

Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são: os previstos no artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho:

Métodos de seleção:

Os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), avaliados da seguinte forma:

Avaliação Curricular (AC)

A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 60% e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Na Avaliação Curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0.2 \times HL + 0.2 \times FP + 0.4 \times EP + 0.2 \times AD$$

HL= Habilitações Literárias:

Avalia as habilitações literárias detidas pelo candidato, do seguinte modo:

Escolaridade mínima obrigatória: 18 valores

Nível habilitacional superior - 20 valores

FP= Formação Profissional

A formação profissional será pontuada, com o máximo de 20 valores e será feita em função da

secção/gabinete/funcionário/divisão Recursos Humanos

participação em ações de formação, workshops, seminários e colóquios, do seguinte modo:

Pontuação base - 10 pontos.

Por cada 7 horas de formação - Acresce 1 ponto.

Quando no certificado de formação não seja feita menção ao número de horas, serão consideradas 7 horas de formação, por cada dia de formação.

Só será considerada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que revista pertinência direta para o exercício do posto de trabalho.

EP=Experiência Profissional

A formação profissional é contada até à data da publicação do aviso de abertura na Bolsa de Emprego Público e será pontuada, com o máximo de 20 valores, do seguinte modo:

Pontuação base (3 anos de experiência) - 10 pontos.

Por cada ano de serviço - Acresce 0.5 pontos.

Só será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho colocado a concurso e o grau de complexidade das mesmas.

AD= Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho a considerar refere-se biénio 2021/2022 e será pontuada de acordo com as menções qualitativa e quantitativa nos termos abaixo indicados:

Reconhecimento do desempenho de excelente - 20 valores;

Desempenho relevante - 16 valores;

Desempenho adequado - 14 valores;

Desempenho Inadequado - 8 valores.

Aos candidatos que não possuam avaliação do desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, é atribuída a pontuação de 14 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 40% e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Parâmetros a avaliar:

Experiência profissional (EP):

i) Adequabilidade e desenvolvimento;

ii) Aspectos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação;

Expressão, adaptabilidade, assertividade e respeito (CC);

Aspectos comportamentais relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal (CRI):

iv) Trato, correção e bom senso e autoconfiança e integração;

b) Duração aproximada de 20 minutos;

c) A conversão da avaliação deste método, para uma escala de 0 a 20 valores é feita da seguinte forma:

Elevado: de 11 a 12 comportamentos demonstrados - 20 valores

Bom: de 9 a 10 comportamentos demonstrados - 16 valores

Suficiente: de 6 a 8 comportamentos demonstrados - 12 valores

Reduzido: de 4 a 5 comportamentos demonstrados - 8 valores

Insuficiente: até 3 comportamento demonstrados - 4 valores

d) Fórmula classificativa: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar:

$$EAC = (EP+CC+CRI)/3$$

Apenas serão convocados para a realização dos métodos de seleção os candidatos que reúnam os requisitos de admissão.

Consideram-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham classificação final

secção/gabinete/funcionário/divisão Recursos Humanos

inferior a 9,5 valores, bem como aqueles que não compareçam à aplicação do método de Entrevista de Avaliação de Competências.

Fórmula de classificação final (LOF):

A Lista de Ordenação Final (LOF) resulta da aplicação da avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e traduz-se na seguinte fórmula:

$$\text{LOF} = 0.6 \times \text{AC} + 0.4 \times \text{EAC}$$

Apenas serão convocados para a realização do método de seleção os candidatos que reúnam os requisitos de admissão.

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 com figurada 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
