

ATA Nº. 1**DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS
RECRUTAMENTO P/ RECURSO A MOBILIDADE ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS – ASSISTENTE TÉCNICO/A –
ADMINISTRATIVO/A**

No dia vinte do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, reuniu, o júri do procedimento acima identificado, aberto por despacho do Sr. Presidente datado de 17/04/2026, assim constituído:

Presidente: José Augusto Gonçalves Ferreira, Diretor do Departamento de Gestão Administrativa e Financeira e ;

Vogais: José Emanuel Oliveira Fernandes, chefe de Unidade de Contraordenações, Execuções e Rendas e Maria João Lopes Pereira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

A presente reunião teve como objetivo definir os critérios de apreciação dos Métodos de Seleção, designados pelo referido despacho.

A - Métodos de Seleção:

A seleção dos/as candidatos/as será efetuada com base na análise curricular, sendo complementada com uma entrevista de Avaliação de Competências.

Apenas serão convocados/as para a entrevista, os/as candidatos/as pré-selecionados/as após análise curricular.

Considerando-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos dos números 3 e 4, do artigo 21.º, da Portaria, 233/2022, de 9 de setembro, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A.1 - A Ponderação dos Métodos de Seleção: $CF = (AC * 40\%) + (EAC * 60\%)$

I – Análise Curricular (AC): Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a Habilitação Académica, Experiência Profissional e Formação Profissional.

A valoração da Análise Curricular, resultará da seguinte fórmula: $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 60\%)$, sendo que:

a) - Habilitação Académica (HA)

Habilitação Exigida – 18 valores

Habilitação Superior à exigida – 20 valores

b)- Formação Profissional (FP) - Formação, relevante para o exercício de funções em causa, devidamente comprovada nos quatro últimos anos:

Sem formação profissional: 8 valores

Até 50 horas (inclusive): 14 valores

De 51 horas até 70 horas (inclusive): 16 valores

De 71 horas até 100 horas (inclusive): 18 valores

Superior a 100 horas: 20 valores

c)- Experiência Profissional (EP): será determinada face ao tempo prestado no desempenho de atividades, em área relacionada com as respetivas funções a exercer no posto de trabalho.

Sem experiência: 8 valores

Inferior a 1 ano – 14 valores

Entre 1 ano a 5 anos – 16 valores

Entre 5 anos a 10 anos – 18 valores

Superior a 10 anos - 20 valores

II – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) –Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido que se pretende avaliar serão nas seguintes vertentes, de acordo com a Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro e Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

a. 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Verifica o cumprimento dos princípios éticos da AP no exercício da sua atividade, em defesa do interesse público.
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

b. Orientação para os 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 atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.
- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.

c. Orientação para a colaboração

Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

d. Gestão do conhecimento

Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem.
- Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade.
- Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade.

e. Comunicação

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes.
- Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.
- Explica a informação de forma fácil de compreender.

A valoração da Entrevista de Avaliação de Competências será de acordo com o seguinte:

O/A candidato/a evidência 5 competências – 20 valores

O/A candidato/a evidência 4 competências – 16 valores

O/A candidato/a evidência 3 competências – 14 valores

O/A candidato/a evidência 2 competências – 12 valores

O/A candidato/a evidência 1 competências – 8 valores

O/A candidato/a evidência 0 competências – 4 valores

B . A classificação Final dos/as candidatos/as que completem o processo de recrutamento por mobilidade interna, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, pela seguinte fórmula:

$$CF = (AC*40\%) + (EAC*60\%)$$

Em que:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.


Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros presentes.



José Augusto Gonçalves Ferreira



José Emanuel Oliveira Fernandes



Maria João Lopes Pereira

