



Definição de Critérios

Procedimento de recrutamento, em regime de mobilidade interna na categoria entre órgãos, para um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, na área de economia, gestão de empresas ou equiparado, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a afetar à Divisão de Finanças e Património. -----

Data da Reunião: 30 de julho de 2026. -----

Local: Sala do Diretor de Departamento de Administração e Finanças. -----

Hora de abertura dos trabalhos: 11h00 -----

Membros presentes: Presidente Diogo Francisco Marques Fonseca, Diretor do Departamento de Administração e Finanças, segunda vogal efetiva Clara Isabel Missa Gonçalves, Chefe da Divisão de Finanças e Património e primeira vogal suplente Diane Gonçalves Carmo, técnica superior da Divisão de Gestão de Pessoas. -----

Ordem de trabalhos: -----

Da ordem de trabalhos constou a definição de critérios de avaliação relativamente à seleção das pessoas candidatas, seus parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, definição do sistema de valoração final. -----

Assuntos apreciados e deliberações tomadas: -----

Primeiro: Na sequência do Aviso, de 14 de julho de 2026, relativo ao procedimento de recrutamento, em regime de mobilidade interna na categoria entre órgãos, para um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, na área de economia, gestão de empresas ou equiparado, com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a afetar à Divisão de Finanças e Património, o júri deliberou definir os fatores e critérios de apreciação a aplicar aos candidatos e as respetivas valorações para a Avaliação Curricular e a Entrevista Profissional de Seleção, nos seguintes termos: -----

1. A Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. A Avaliação Curricular terá uma ponderação de 50% para a valoração final. -----
Na avaliação curricular são avaliados os seguintes fatores: a) Habilitações académicas (HA); b) Formação Profissional (FP); e c) Experiência Profissional (EP). -----



Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e tem carácter eliminatório para as pessoas candidatas que obtenham classificação inferior a 9,50 valores. A classificação deste método será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP)/3$. Os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação da Avaliação Curricular (AC) serão: ----

1.1. Habilitações Académicas (HA): -----

As pessoas candidatas deverão ser detentoras de nível habilitacional exigido para as carreiras de grau de complexidade 3 (economia, gestão de empresas ou equiparado) nos termos do artigo 86.º, n.º 1, alínea c) da LTFP. -----

Não há lugar à substituição da habilitação literária por formação ou experiência profissional, tal exigência relaciona-se com as atividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas, as quais devem ser desempenhadas por pessoal habilitado com o grau de licenciatura ou superior. -----

Este parâmetro é avaliado nos seguintes termos: -----

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - Licenciatura – 16 valores -----

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – Mestrado – 18 valores ----

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – Doutoramento – 20 valores

As habilitações académicas de grau superior ao exigido (mestrado ou doutoramento) só serão consideradas de tiverem relação com a área da licenciatura exigida no presente procedimento concursal.

1.2. Formação Profissional (FP): -----

Só serão consideradas as ações, comprovadas documentalmente, frequentadas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Sem ações de formação – 0 valores -----

Ações de formação com duração ≤ 10 horas – 4 valores -----

Ações de formação com duração > 10 horas e ≤ 20 horas – 8 valores -----

Ações de formação com duração > 20 horas e ≤ 40 horas – 12 valores -----

Ações de formação com duração > 40 horas e ≤ 60 horas – 14 valores -----

Ações de formação com duração > 60 horas e ≤ 90 horas – 16 valores -----

Ações de formação com duração > 90 horas e ≤ 120 horas – 18 valores -----

Ações de formação com duração > 120 horas – 20 valores -----



O júri deliberou, por unanimidade, considerar que nas situações em que a duração da formação é expressa em dias, um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

Não serão consideradas ações de formação cuja duração não seja inequivocamente comprovada. -----

1.3. Experiência Profissional (EP): -----

Neste fator avalia-se a execução de atividades profissionais, com incidência sobre o desempenho de funções idênticas, da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a que se refere o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado, atribuindo-se a seguinte valoração: -----

Com experiência até 1 ano em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 4 valores; -----

Com experiência até 2 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 8 valores; -----

Com experiência até 3 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 12 valores; -----

Com experiência até 4 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 16 valores; -----

Com experiência até 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 18 valores; -----

Com experiência superior a 6 anos em funções idênticas, na atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho – 20 valores; -----

2. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, por comparação com o perfil das exigências do posto de trabalho a prover, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores e terá em conta os seguintes critérios e fatores de apreciação, cujos intervalos de avaliação se expressam seguidamente. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma ponderação de 50% para a valoração final -----

a) Motivação para o exercício da função e conjunto de conhecimentos detidos pelos candidatos, quer decorram das habilitações académicas, quer decorram da experiência da vida comum, quer sejam aprendidos através do exercício efetivo de tarefas laborais, conforme currículo apresentado; -----



Critérios de avaliação:

1. Ausência de conhecimentos, formação ou motivação.....Insuficiente – 0 a 4 valores;.....
2. Poucos conhecimentos, formação ou motivação.....Reduzido – 5 a 8 valores;.....
3. Bons conhecimentos, formação ou motivação.....Suficiente – 9 a 12 valores;.....
4. Muito bons conhecimentos, formação ou motivação.....Bom – 13 a 16 valores;.....
5. Excelentes conhecimentos, formação ou motivação.....Elevado - 17 a 20 valores;.....

b) Atualização profissional e interesse do candidato, não somente para resolver casos pontuais, como ainda acompanhar e desenvolver conhecimentos que respeitem, de modo geral à consecução das atribuições do organismo;

Critérios de avaliação:

1. Ausência de experiência.....Insuficiente – 0 a 4 valores;.....
2. Pouca experiência.....Reduzido – 5 a 8 valores;.....
3. Experiência adequada.....Suficiente – 9 a 12 valores;.....
4. Experiência em valores significativos.....Bom – 13 a 16 valores;.....
5. Excelente experiência, quer qualitativa, quer quantitativa.....Elevado – 17 a 20 valores;.....

c) Expressão oral, avaliada pela clareza da exposição, fluência da linguagem, riqueza do vocabulário e construção de frases, lógicas e sequenciais no discurso;.....

Critérios de avaliação:

1. Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação.....Insuficiente – 0 a 4 valores;.....
2. Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.....Reduzido – 5 a 8 valores;.....
3. Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.....Suficiente – 9 a 12 valores;.....
4. Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.....Bom – 13 a 16 valores;.....
5. Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.....Elevado – 17 a 20 valores;.....

d) Apresentação, sentido de segurança e autodomínio.....

Critérios de avaliação:

1. Atitude desadequada.....Insuficiente – 0 a 4 valores;.....
2. Atitude pouco adequada.....Reduzido – 5 a 8 valores;.....
3. Atitude adequada.....Suficiente – 9 a 12 valores;.....
4. Atitude muito adequada.....Bom – 13 a 16 valores;.....
5. Atitude excelente.....Elevado – 17 a 20 valores;.....



O resultado final da entrevista resultará da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos fatores, conforme a seguinte fórmula: $EPS = (a + b + c + d) / 4$

Segundo: A classificação final das pessoas candidatas, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula: -----

$CF = 0,50 \times AC + 0,50 \times EPS$ -----

Em que: -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

Terceiro: De seguida, o júri deliberou, para efeitos de avaliação e classificação das pessoas candidatas, proceder de acordo com as seguintes regras: -----

a) Com os resultados da classificação final das pessoas candidatas, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todas as pessoas candidatas; -----

b) A Entrevista Profissional de Seleção tem carácter eliminatório, determinando a exclusão do procedimento de mobilidade interna na categoria, quando o candidato obtenha classificação inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores; -----

c) É ainda excluído do procedimento o candidato que não compareça à Entrevista Profissional de Seleção. Todas as deliberações foram tomadas, na forma de votação nominal e por unanimidade. -----

E não havendo mais nada a tratar, foi declarada encerrada a presente reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os presentes. -----

Legislação Aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; Código do Procedimento Administrativo. -----

O Júri

(Diogo Francisco Marques Fonseca)

(Clara Isabel Missa Gonçalves)

(Diane Gonçalves Carmo)

DIVISÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	
Assiduidade	
Vencimentos	
Formação	
Cadastro	
Apoio à Div.	
Outro	
Despacho: _____	
Recrutamento	
31/3/26	