



Recrutamento por mobilidade Interna tendo em vista o preenchimento de quatro (4) posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional – para os Centros de Educação e Desenvolvimento da Casa Pia de Lisboa, I.P. (Lisboa, Sintra e Santarém)

Aos vinte dias do mês março de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas, o júri do procedimento concursal em referência, designado por despacho do Sr. Vogal do Conselho Diretivo, Dr. José Manuel Lucas, de 19/03/2025, reuniu-se Via Teams, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, estando presentes:

Presidente	Manuel António Ramalho Ventura
1.º Vogal efetivo	João Paulo Teixeira Branco
2.ª Vogal efetiva	Claudia Manuel da Graça de Oliveira Fernandes Soares

Tendo a reunião tido a seguinte ordem de trabalhos, e o Júri deliberado como segue:

1. Caraterização do posto de trabalho

Nos termos do disposto no art. 12.º dos Estatutos, da Casa Pia de Lisboa, I.P., (doravante CPL, I.P.), aprovados pela Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, os postos de trabalho a preencher inserem-se nos: Centros de Educação e Desenvolvimento da Casa Pia de Lisboa, I.P., tipo 1, 2 e 3, sites em Lisboa, Sintra e Santarém.

Sendo que de acordo com o Anexo a que se refere o art. 88.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, os referidos postos de trabalho inserem-se na carreira geral unicategorial de Assistente Operacional, de grau 1 de complexidade funcional, a qual exige a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada.

Neste âmbito, ao abrigo do disposto no Anexo a que alude o art. 88.º, n.º 2 da LTFP, o posto de trabalho insere-se na carreira geral unicategorial de Assistente Operacional, de grau 1 de complexidade funcional, tendo em vista, designadamente, o desenvolvimento das atividades descritas nos **(Anexos I, II e III)** – Assistente Operacional, que se anexa à presente ata.



2. Métodos de seleção

Em razão do que precede os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC); e
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3. 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, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

a) A habilitação académica (HA), devidamente certificada pelas entidades competentes, sendo de considerar as seguintes habilitações:

Nível Habilitacional Exigido	Classificação
Titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada;	19 Valores
Titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de habilitação académica superior.	20 Valores

b) Na **formação profissional (FP)** consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovada, relativas aos últimos 5 (cinco) anos, contados da data da publicação do concurso, de acordo com a tipologia e duração prevista no art. 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública:

- (i) Cursos de formação de curta, média e longa duração;
- (ii) Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de carácter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;
- (iii) Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem



b.1) Quanto à duração, a formação profissional apresentada pelo candidato deve ser devidamente comprovada, sendo que a mesma será aferida segundo os seguintes valores:

Ações de Formação Profissional	Classificação
Sem formação;	0 Valores
Formação de curta duração, até 30 horas;	10 Valores
Formação de média duração, superior a 30 horas e até 60 horas;	16 Valores
Formação de longa duração, superior a 60 horas.	20 Valores

c) A **experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso, de acordo com a seguinte ponderação:

Experiência Profissional	Atividades
Até 1 ano	12 Valores
Superior a 1 e até 3 anos	14 Valores
Superior a 3 e até 6 anos	16 Valores
Superior a 6 e até 10 anos	18 Valores
Superior a 10 anos	20 Valores

d) A **avaliação do desempenho (AD)**, relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma:

Escala Qualitativa	Valoração
Desempenho excelente	20 Valores
Desempenho muito bom	16 Valores
Desempenho bom	14 Valores
Desempenho regular	12 Valores
Desempenho inadequado	0 Valores



Para o caso dos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 3)] / 6$$

Assim, a avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 3) + AD] / 7$$

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A EAC será aplicada aos candidatos que obtiveram aprovação prévia na **Avaliação Curricular**.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A aplicação deste método baseia-se 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 traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

5. Valoração final

A valoração final dos métodos supracitados será a seguinte:

- (i) Avaliação curricular = 40%



e,

- (i) Entrevista de avaliação de competências = 60%

6. Outros aspetos complementares

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como o candidato que não compareça à realização do método para que foi devidamente convocado, ou tenha desistido no decurso da realização do mesmo.

As notificações do júri são efetuadas por correio eletrónico para o endereço indicado pelo candidato com recibo de entrega da notificação.

Em tudo o que não estiver previsto aplica-se subsidiariamente à Portaria 233/2022, sendo que o procedimento concursal é publicitado, pela entidade responsável pela sua realização.

Fica expressamente consignado nesta ata, que na presente reunião, todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

Presidente,

1.º Vogal Efetivo,

2.ª Vogal Efetiva,

JOÃO PAULO
TEIXEIRA BRANCO

Assinado de forma digital por
JOÃO PAULO TEIXEIRA BRANCO
Dados: 2025.03.20 12:21:23 Z