



Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público em regime de contrato de trabalho em funções públicas a Termo Resolutivo Incerto

- Assistente Operacional – Área de Educação – 7 Postos de Trabalho -

ATA N.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e seis, no edifício do Centro de Congressos de Aveiro, reuniu o Júri nomeado por despacho de 18/09/2026, constituído por Darlene de Fátima Luís Ávila, Chefe da Divisão de Educação e Cidadania, em regime de substituição, como Presidente, Maria Manuela Mota Lameira, Chefe da Divisão de Recursos Humanos, em regime de substituição, que substituirá a Presidente de júri nas suas ausências e impedimentos e Cristina Maria Simões da Silva, Técnica Superior, como vogais.

Conforme previsto no ponto 22 do aviso de abertura do procedimento, a reunião teve como objetivo a definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho.

Assim, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. Nos termos do art.º 17.º da Portaria, conjugado com o n.º 6 do art.º 36.º da LTFP, aos candidatos será aplicado um único método de seleção obrigatório – Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências.

2. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

a) Avaliação Curricular — 70%

b) Entrevista de Avaliação de Competências – 30%

3. Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer um deles, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

4. Os parâmetros, ponderações e sistema de valoração dos métodos de seleção são os seguintes:

4.1 Avaliação Curricular (AC) - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, 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, quando aplicável, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 70%.

As classificações finais deste método de seleção são expressas numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com as seguintes fórmulas:

AC = (10%) HA + (30%) FP + (50%) EP + (10%) AD (candidatos com vínculo em funções públicas)

AC = (20%) HA + (30%) FP + (50%) EP (candidatos sem vínculo em funções públicas)

A Habilitação Académica (HA), onde se pondera a titularidade do grau académico (nível habilitacional);

A Formação Profissional (FP), relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A Experiência Profissional (EP), com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas;

A Avaliação do Desempenho (AD), relativa aos dois últimos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar (aplicável aos candidatos com vínculo em funções públicas).

4.1.1 Habilitação Académica

4.ª Classe	14 valores
6.º ano de escolaridade	16 valores
9.º ano de escolaridade	18 valores
12.º ano de escolaridade	20 valores

4.1.2 Formação Profissional

Apenas serão consideradas ações ou cursos de formação devidamente certificados ou comprovados, efetuados nos últimos cinco anos, e no decurso do exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho e que estejam relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto, atribuindo-se a seguinte pontuação:

Sem ações de formação	10 valores
Curso Técnico(a) Ação Educativa ou equiparado	acresce 5 valores
Por cada ação de duração até 25 horas	acresce 1 valores
Por cada ação de duração entre ≥ 26 e < 50 hora	acresce 2 valores
Por cada ação de formação entre ≥ 50 e < 70 horas	acresce 3 valores
Por cada ação de formação entre ≥ 70 e < 100 horas	acresce 4 valores
Por cada ação de duração superior a 100 horas	acresce 5 valores
O fator formação profissional será valorado até ao máximo de 20 valores.	

4.1.3 Experiência Profissional

Neste fator pretende-se determinar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas, avaliando o tempo de contacto orgânico-funcional com a área do posto de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

Sem experiência	10 valores
<1 ano	14 valores
>1 anos a ≤ 3 anos	16 valores
>3 anos a ≤ 5 anos	18 valores
>5 anos	20 valores

Estes fatores são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelo serviço ou órgão onde o candidato exerce/exerceu funções.

4.1.4 Avaliação do Desempenho

Neste fator, aplicado apenas aos candidatos com vínculo em funções públicas, é considerada a menção quantitativa obtida no SIADAP 3 – Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores relativa aos dois últimos períodos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar. O valor será obtido por média simples e convertido numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte valoração:

Sem avaliação	10 valores
Inferior a 2 valores	8 valores
≥ 2 e ≤ 3 valores	12 valores
> 3 e $\leq 3,5$ valores	14 valores
$> 3,5$ e $\leq 4,5$ valores	16 valores
$> 4,5$ e $\leq 4,9$ valores	18 valores



5 valores

20 valores

4.2 Entrevista de Avaliação de Competências - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será classificada numa escala de 0 a 20 valores. Considerando o perfil de competências pretendido para o posto de trabalho, definido no ponto 6 do aviso de abertura (publicação integral), as competências comportamentais serão aferidas com recurso à avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no Perfil de Competências em Anexo I e a Classificação Final deste método de seleção resulta da média aritmética simples das competências em análise, apresentada na “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências” que se encontra em Anexo II.

5. Valoração e classificação final - nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria 233/2022, de 09/09, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de desempate a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

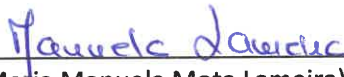
Conforme definido no ponto 15.3 do aviso de abertura integral, subsistindo a igualdade, o desempate será efetuado pela seguinte ordem:

- 1 - Candidato que se encontre a exercer funções em posto de trabalho idêntico;
- 2 - Candidato com mais tempo de experiência nas funções a concurso, ou similares.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri que nela participaram.



(Darlene de Fátima Luís de Ávila)



(Maria Manuela Mota Lameira)



(Cristina Maria Simões da Silva)

ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Orientação para Resultados	Orientação para o Serviço Público	Orientação para a Colaboração	Gestão do Conhecimento	Orientação para a Segurança
Foca 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	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	Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns	Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização	Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados. - Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável. - Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar	Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: - Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade. - Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade. - Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público	Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas. - Reconhece a contribuição dos outros. - Apresenta contributos para os objetivos comuns	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	Traduz-se nos seguintes comportamentos: - Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função. - Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa. - Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades



ANEXO II – GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome do Candidato:

Data da entrevista:

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Júri			Final
	Entrevistador 1	Entrevistador 2	Entrevistador 3	
Orientação para Resultados				
Orientação para o Serviço Público				
Orientação para a Colaboração				
Gestão do Conhecimento				
Orientação para a Segurança				
Valoração Final da Entrevista				

A classificação final da entrevista será a que resultar da média aritmética simples, dos valores obtidos pelo candidato em cada uma das cinco competências, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OR + OSP + OC + GC + OS}{5}$$

(Local)

Os Entrevistadores,

Handwritten signatures and initials in blue ink.