Ata n.º 2

Retificação à Ata de Definição de critérios - Procedimento de mobilidade interna

Recrutamento de trabalhador/a para um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional – Auxiliar de Ação Educativa

--- Aos vinte e três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, reuniu o júri designado por despacho do Sr. Presidente de 07/10/2026, constituído por Inês Neves, Chefe da Divisão de Educação, na qualidade de Presidente do júri; Tatiana Custódio, Técnica Superior e Filomena Arraes, Coordenadora Técnica, na qualidade de vogais efetivas, a fim de proceder à retificação dos elementos de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a aplicar no procedimento por mobilidade em epígrafe. ----------

---------- **Requisitos:** ----------

--- Só é admitido o/a candidato/a que: ----------

- Seja detentor/a de relação jurídica de emprego previamente estabelecida, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; ----------

- Tenha a habilitação literária exigida, não sendo admitida a substituição da habilitação por formação e/ou experiência profissional; ----------

- Exerça funções na carreira e categoria de assistente operacional e, preferencialmente, o exercício de funções de Auxiliar de Ação Educativa; ----------

--- A titularidade dos requisitos deve ser comprovada por declaração emitida pelo serviço de origem e cópia legível do certificado de habilitações ou outros documentos idóneos. ----------

---------- **Caracterização do posto de trabalho:** ----------

--- O posto de trabalho a ocupar integra a Divisão de Educação, com competências na área de Auxiliar de Ação Educativa e implica o exercício das seguintes atividades: ----------

- Exercer as funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional referidas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88 da LTFP, ao qual corresponde o grau 1 complexidade funcional; ----------

- E, em concreto, o exercício de funções desempenhadas nos estabelecimentos de educação e ensino, designadamente, no acompanhamento e apoio às crianças, na garantia das condições de segurança e bem-estar, no apoio ao desenvolvimento das atividades educativas e na colaboração com os diferentes intervenientes da comunidade escolar; ----------

- Execução das tarefas, especificações técnicas inerentes à definição e concretização das competências da unidade orgânica, nomeadamente: ----------

. Limpeza e higienização, arrumação, conservação e boa utilização de todos os recintos escolares;

. Animação e vigilância de recreios; ----------

. Tarefas de apoio à comunidade educativa; ----------

. Prestação de apoio específico a crianças e jovens portadores de deficiência; ----------

. Acompanhamento de crianças nas atividades educativas e lúdicas, vigilância e prestação de assistência em sala de aula e demais espaços escolares, nos transportes, recreios, passeios e visitas de estudo; ----------

. Acompanhamento das crianças portadoras de deficiência nas atividades educativas e/ou lúdicas, proporcionando ambiente adequado e controlando essas atividades, vigiar estas crianças durante a sua permanência da escola, nos momentos das refeições no âmbito da atividade letiva; -------

. Todas as demais que se verifiquem necessárias dentro das incumbências da unidade orgânica e departamento que seja afeto/a e, ainda, no âmbito da colaboração com outras unidades orgânicas na prossecução do interesse público. ----------

---------- **Métodos de seleção:** ----------

--- Os métodos de seleção serão a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, esta a aplicar no caso de haver mais de um candidato/a admitido/a: ----------

- 1 - Avaliação curricular; ----------

- 2 - Entrevista de avaliação de competências. ----------

--- O Júri entende excluir os/as candidatos/as que: ----------

- Não esteja integrado/a na carreira de assistente operacional; ----------

- Obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, não lhe aplicando o método seguinte; ----------

- Quem não compareça para a realização do segundo método de seleção. ----------

1 - A **avaliação curricular (AC):** ----------

--- A AC visa ponderar a qualificação de cada candidato/a, designadamente, a sua habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tempo de exercício de funções, bem como o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados os seguintes fatores: ----------

- Habilitação Académica (HA); ----------

- Formação Profissional (FP); ----------

- Experiência Profissional (ExP); ----------

--- A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, ponderando os itens que se seguem conforme fórmula: AC=[(20%*HA)+(20%*FP)+(50%*ExP)+(ADx10%)], sendo: ----------

Habilitação Académica (HA): ----------

Pondera a titularidade de grau de escolaridade de acordo com o perfil exigido, com a seguinte pontuação: ----------

- Habilitação exigida – 16 valores; ----------

- Habilitação superior à exigida - 18 valores; ----------

- Habilitação superior à exigida, se em área relacionada com o posto de trabalhado a ocupar – 20 valores. ----------

Formação Profissional (FP): ----------

--- Apenas serão de considerar as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, em concreto na área da educação, desde que devidamente certificadas ou comprovadas e realizadas nos últimos três (3) anos, não considerando a participação em seminários, congressos, jornadas e workshops. Sempre que do certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. O/a candidato/a será pontuado/a até ao limite máximo de 20 valores da seguinte forma: ----------

- Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes para o posto de trabalho a ocupar – 10 valores; ----------

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração inferior ou igual a 8 horas – 12 valores; ----------

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes de duração superior a 8 horas e inferior a 20 horas: 14 valores; ----------

- Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes, para o posto de trabalho a ocupar, de duração igual ou superior a 21 horas: 20 valores; ----------

Experiência Profissional (ExP): ----------

--- Visa avaliar o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. É avaliada a experiência profissional comprovada pelo/a candidato/a através de documento oficial da respetiva entidade empregadora, dentro do prazo de candidatura, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular, nos seguintes termos: ----------

- Sem experiência profissional ou com experiência considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar a concurso, ou experiência no setor privado - 10 valores; ----------

- Com experiência profissional relacionada com as funções a concurso, no âmbito do setor público, valorada conforme segue: ----------

- Até um ano – 12 valores; ----------

- Experiência superior a um ano (um ano completo = a 365 dias) - 14 + 1 valor por cada ano (até ao limite máximo de 20 valores). ----------

- Acresce ainda 1 (um) valor se o/a candidato/a tiver desempenho as suas funções, com experiência relevante em municípios. ----------

Avaliação de Desempenho (AD): ----------

--- É considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos dois anos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à dos postos de trabalho a ocupar. É avaliado pela avaliação de desempenho obtida, em cada ano, conforme tabela de valoração que segue: ----------

- Desempenho excelente - 10 valores; ----------
- Desempenho muito bom - 8 valores; ----------
- Desempenho bom - 6 valores; ----------
- Desempenho regular - 4 valores; ----------
- Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato/a - 4 valores; ----------
- Sem avaliação de desempenho por facto imputável ao candidato/a - 0 valores; ----------
- Desempenho inadequado - 0 valores; ----------
- A AD é obtida pela fórmula: AD = (Ano 1 + ano 2). ----------

--- A AC tem uma ponderação para a avaliação final de 50%. ----------

--- No caso de haver um único/a candidato/a admitido/a será considerado que a AC vale 100%. -

2 - **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** ----------

--- Havendo mais de um interessado/a admitido/a, será feita entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que permita a análise estruturada pelo menos da experiência, qualificação e motivação profissional do/a candidato/a, tendo unicamente por base as definidas para efeitos de SIADAP e previstas nas Portarias n.º 214/2024, de 20 de set., e n.º 236/2024, de 27 de set. ----------

--- Considerar-se-á, para tal, as competências transversais nucleares (CTN) comuns definidas pelo dirigente máximo do serviço (DMS) e as funcionais (CTF) comuns definidas pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA), a seguir identificadas, traduzidas na presença dos três (3) comportamentos: ----------

--- São competências transversais nucleares (CTN): ----------

- **Orientação para o serviço público (CTN1):** 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; ----------

- **Orientação para os resultados (CTN2):** 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; -

--- São competências transversais funcionais (CTF): ----------

- Iniciativa (CTF1): Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. ----------

- Orientação para a segurança (CTF2): 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. ----------

- Inteligência emocional (CTF3): Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. ----------

--- A aplicação do método assentará no perfil de competências definido, associado à grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência de cada um dos três comportamentos inerentes a cada competência a avaliar, conforme o referencial da portaria n.º 236/2024. Para tal, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. ----------

--- Cada comportamento é associado a um dos cinco (5) níveis de exigência associados, níveis esses que são valorados da seguinte forma: ----------

- Nível 0: Insuficiente; ----------
- Nível 1: Reduzido; ----------
- Nível 2: Suficiente; ----------
- Nível 3: Bom; ----------
- Nível 4: Elevado. ----------

--- A valoração de cada competência apura-se pelo somatório de cada comportamento, conforme fórmula: Competência = (comportamento 1 + comportamento 2 + comportamento 3) /3. -------

--- A classificação final do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliadas conforme atrás referido, com a seguinte ponderação: EAC = (CTN1 + CTN2 + CTF1 + CTF2 + CTF3)/5. ----------

--- Para efeitos de valoração final, a EAC terá uma ponderação de 50%. ----------

---------- Avaliação Final e Ordenação ----------

--- A avaliação final (AF) dos métodos de seleção e ordenação dos/as candidatos/as resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores, aplicando-se a fórmula: ----------

AF = AC*100% no caso de um candidato/a; ----------

Ou----------

AF=(AC*50%)+(EAC*50%) no caso de dois ou mais candidatos/as. ----------

--- O júri procede à análise individual de cada candidatura considerando os métodos, critérios e ponderações atrás referidos. ----------

--- Em caso de igualdade de valoração, tem preferência na ordenação final o/a candidato/a que, tiver a valoração mais elevada num dos seguintes métodos/fatores de forma sequencial: --------

. 1.º) Valoração obtida na Avaliação curricular (AC); ----------

. 2.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida no parâmetro da entrevista (EAC) - Orientação para o serviço público (CTN1); ----------

. 3.º) Se ainda assim houver empate será atendida a valoração obtida no/s seguinte/s parâmetro/s da AC, de forma sequencial: ----------

3.1 - Experiência profissional (Exp); ----------

3.2 - Habilitações literárias (HA); ----------

. 4.º) Subsistindo o empate, em função da melhor classificação obtida nos demais parâmetros da EAC, de forma sequencial: ----------

4.1- Orientação para os resultados (CTN2); ----------

4.2 - Iniciativa (CTF1); ----------

4.3 - Orientação para a segurança (CTF2); ----------

. 5.º) Se ainda assim subsistir empate, sequencialmente, o/a trabalhador/a com maior antiguidade na carreira e na categoria, maior antiguidade em funções públicas. ----------

--- Em conformidade com o estabelecido no CPA e na portaria n.º 233/2022, de 9 de set., que regula o procedimento concursal, aplicável por analogia, nomeadamente seu art.º 12.º, é proposto que a candidatura do/a interessado/a seja apresentada no prazo de 10 dias úteis, mediante preenchimento do formulário disponível na plataforma eletrónica de recrutamento, bem como todas as notificações posteriores sejam efetuadas aos candidatos através da plataforma. --

--- Todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. ----------

--- E não havendo mais nada a tratar, pelas doze horas e quinze minutos, foi pela Presidente do júri declarada encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos. ----------

O Júri

INÊS DA LUZ ARROJA NEVES
Assinado de forma digital por INÊS DA LUZ ARROJA NEVES
Dados: 2026.10.23 16:36:21 +01'00'

TATIANA RODRIGUES CUSTÓDIO
Assinado de forma digital por TATIANA RODRIGUES CUSTÓDIO
Dados: 2026.10.23 14:39:42 +01'00'

FILOMENA DOS SANTOS DO ROSÁRIO ARRAES
Assinado de forma digital por FILOMENA DOS SANTOS DO ROSÁRIO ARRAES
Dados: 2026.10.23 15:46:05 +01'00'