



**Procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas**

**ATA N.º 1**

Aos doze de maio de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas da manhã, nas instalações do Arquivo Distrital de Santarém, realizou-se a primeira reunião do júri do concurso acima identificado, designado por despacho de 16 de abril de 2026, do Senhor Diretor-Geral da Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas.

Na reunião estiveram presentes os seguintes membros do júri:

- Presidente: Leonor Maria Moreno Damas Lopes, diretora do Arquivo Distrital de Santarém;
- Primeiro vogal efetivo: Isabel Maria Madeira Lérias Duarte dos Santos Fortunato, técnica superior do Arquivo Distrital de Santarém;
- Segundo vogal efetivo: Marina Isabel dos Santos Serrão, técnica superior do Arquivo Distrital de Santarém.

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

**Ponto Único** — Fixação dos parâmetros de avaliação sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 2353/2022, de 9 de setembro.

**1. Métodos de seleção**

1.1 O procedimento concursal destina-se a candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído.

1.2 Nos termos do artigo 36.º da LTFP e artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC).

1.3 De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e do n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para além dos métodos de seleção obrigatórios, será ainda aplicado como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.4 O método Prova de Conhecimentos será aplicado aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar ou aos que se encontrando a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, no formulário da candidatura.



1.5 Aos candidatos referidos em 1.3 será aplicado ainda o método de seleção facultativo - Entrevista de Avaliação de Competências.

1.6 Relativamente aos candidatos, que se encontrem nas situações previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos obrigatórios: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

1.7 De acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como as respetivas fases que compoem, tem carácter eliminatório, sendo aplicados pela ordem legalmente estabelecida.

1.8 Considera-se excluído do procedimento concursal o candidato que não compareça, desista, ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

## 2. Sistema de valoração final

2.1 Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção são avaliados numa escala de 0 a 20 valores.

2.2 O sistema de valoração final dos candidatos será expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, obtida através da aplicação seguintes fórmulas:

2.2.1 Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 1.3 e 1.4:

$$CF = (PC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2.2.2 Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 1.5:

$$CF = (AC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC= Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2.º  
P.  
D.



2.3 A ordenação final dos candidatos é efetuada em estrita observância do disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2.4 Caso se verifique igualdade de valoração observar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Caso tal se revele necessário, o júri deliberou, por unanimidade, adotar os seguintes critérios de desempate:

- a. Primeiro: Maior nível habilitacional;
- b. Segundo: Maior classificação do nível habilitacional;
- c. Terceiro: Maior número de anos de experiência na função correspondente ao posto de trabalho colocado a concurso.

### 3. Método de Seleção obrigatório- Prova de Conhecimentos (PC)

3.1 Será aplicado aos candidatos que não se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, ou aos que se encontrando a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, no formulário da candidatura.

3.2 A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

3.3 A prova de conhecimentos terá carácter escrito, teórico e individual, a realizar em suporte de papel, numa única fase. A mesma será composta por questões de escolha múltipla, com duração máxima de 90 minutos, sendo a classificação atribuída numa escala de 0 a 20 valores.

3.4 A prova incidirá sobre as temáticas e bibliografia constantes do aviso de abertura a publicar integralmente na BEP.

3.5 A correção da prova de conhecimentos será realizada de forma anonimizada.

3.6 Os candidatos podem fazer-se acompanhar da legislação indicada no aviso de abertura do procedimento concursal e proceder à sua consulta, desde que sejam portadores da mesma, não sendo permitida, em qualquer circunstância, a consulta de legislação anotada, nem de elementos idênticos pertencentes a outros candidatos.

3.7 Constituem motivo de exclusão da prova de conhecimentos a prática de quaisquer condutas fraudulentas ou outras condutas consideradas impróprias, suscetíveis de comprometer a regularidade, a transparência ou a igualdade do procedimento concursal.

*Leonor*



3.8 Durante a realização da prova, encontra-se expressamente proibida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro dispositivo eletrónico ou computadorizado.

#### 4. Avaliação Curricular (AC)

4.1 A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

4.2 Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os fatores seguintes:

- a. Habilitação académica (HA), neste parâmetro ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado por entidades competentes;
- b. Experiência profissional (EP), neste parâmetro é ponderada a experiência profissional comprovada, com incidência sobre o desempenho efetivo de funções na área para qual o concurso é aberto, bem como o grau de complexidade das mesmas atividades;
- c. Formação profissional (FP), em que são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções do posto de trabalho, sendo unicamente considerados os cursos ou ações de formação relevantes para o mesmo;
- d. Avaliação do desempenho (AD), em que se pondera a avaliação do desempenho dos candidatos nos termos do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

4.3 O júri deliberou, por unanimidade, aprovar o seguinte sistema de classificação da avaliação curricular, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento as centésimas, incluindo a respetiva fórmula classificativa:

$$AC = (0,20 * HA) + (0,60 * EP) + (0,10 * FP) + (0,10 * AD)$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular;
- HA - Avaliação Académica;
- EP - Experiência Profissional;
- FP - Formação Profissional;
- AD - Avaliação de Desempenho.

4.4 **Habilitação Académica (HA):** neste parâmetro será considerada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes de acordo com o perfil exigido.

- Escolaridade obrigatória (15 valores);
- Superior à escolaridade obrigatória (20 valores).

*Handwritten signature and initials*



*Leonor*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

A habilitação literária exigida é a escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1, do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1, do artigo 34.º, todos da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional da carreira/ categoria de assistente operacional, sem possibilidade de substituição do nível de habilitação por formação ou experiência profissional.

**4.5 Experiência Profissional (EP):** neste parâmetro é ponderada a experiência profissional comprovada, com incidência sobre a execução de atividades relevantes ao posto de trabalho em causa, sendo estabelecida a seguinte escala:

- a. Até 1 Ano - 10 (dez) valores
- b. Superior a 1 ano e até 2 anos: 12 (doze) valores
- c. Superior a 2 anos e até 4 anos: 15 (quinze) valores
- d. Superior a 4 anos e até 6 anos: 18 (dezoito) valores
- e. Superior a 6 anos: 20 (vinte) valores

Os candidatos serão classificados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

**4.6 Formação Profissional (FP),** será considerada apenas aquela que demonstre relevância para o exercício das funções inerentes ao presente concurso, desde que devidamente comprovada, sendo a pontuação atribuída nos termos dos parâmetros estabelecidos a seguir.

- 3 a 7 horas (0,5 valores/ cada ação);
- 8 a 14 horas (1 valor/ cada ação);
- 15 a 35 horas (2 valores/ cada ação);
- 36 a 60 horas (3 valores/ cada ação);
- 61 a 100 horas (4 valores/ cada ação);
- Superior a 100 horas (5 valores/ cada ação).

4.6.1 Para o cálculo do número de horas de formação é efetuada a soma do total de horas de cada formação relevante para a área de atividade do posto de trabalho, desde que devidamente comprovada pelo respetivo certificado.

4.6.2 Apenas relevam para o efeito a formação dos últimos 5 anos.

4.6.3 Os candidatos serão classificados no fator formação profissional até ao limite máximo de 20 valores.

**4.7 A Avaliação de Desempenho (AD)** será classificada através da aplicação da fórmula seguinte:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

3

Em que:



*Handwritten signature*

AD= Média da avaliação do desempenho dos últimos três anos, sendo que as classificações bienais são consideradas em cada um dos anos a que respeitam, ou seja, a soma das classificações obtidas nesses 2 anos a dividir pelo número de anos em relação aos quais foram obtidas classificações.

AD1, AD2, AD3 = Avaliação dos anos relevantes para o efeito.

4.7.1 Para efeitos de conversão numa escala de 0 a 20 valores, o valor obtido na avaliação do desempenho será multiplicado por 4 com arredondamento às centésimas.

4.7.2 Aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a algum ano do período considerado é atribuída a pontuação de 3 valores convertidos à escala de 0 a 20 como referido no número anterior.

## 5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

5.1 O método Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado presencialmente pelo júri e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

5.2 A EAC é classificada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas.

5.3 A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será realizada com base em técnicas específicas e estruturada mediante guião, incidindo sobre questões relativas a experiência profissional do candidato e orientadas para a aferição das competências associadas ao perfil definido, nos termos das competências estabelecidas na Portaria n.º 214/2024, de 20 de setembro - Referencial de Competências para a Administração Pública (ReCAP) — Níveis de exigência dos comportamentos.

A avaliação incidirá, nomeadamente, sobre as seguintes competências:

- a. Orientação para o serviço público;
- b. Orientação para a colaboração;
- c. Orientação para a mudança e inovação;
- d. Análise crítica e resolução de problemas;
- e. Iniciativa.

5.4 As competências comportamentais serão aferidas com recurso a avaliação dos respetivos comportamentos, de acordo com o descrito no “Perfil de competências” do posto de trabalho (Anexo I).

5.5 A Classificação Final no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das competências em análise e será apresentada na “Grelha Classificativa Individual da Entrevista de Avaliação de Competências” que se encontra em Anexo II.



Nada mais havendo a tratar, foi a reunião encerrada, após leitura da presente ata a qual foi assinada por todos os membros do júri.

A presidente do júri,

Leonor Maria Moreno Gausman Lopes

A 1.ª vogal efetiva

[Handwritten Signature]

A 2.ª vogal efetiva

Dacine Isabel dos Santos Soares



l emm  
F.  
D

### ANEXO I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções na Administração Pública, nomeadamente:

Competências	Comportamentos
Competência 1 (C1) <b>Orientação para o serviço público</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.</li><li>• Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.</li><li>• Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.</li></ul>
Competência 2 (C2) <b>Orientação para a colaboração</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.</li><li>• Reconhece a contribuição dos outros.</li><li>• Apresenta contributos para os objetivos comuns.</li></ul>
Competência 3 (C3) <b>Orientação para a mudança e inovação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.</li><li>• Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.</li><li>• Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.</li></ul>
Competência 4 (C4) <b>Análise crítica e resolução de problemas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.</li><li>• Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.</li><li>• Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.</li></ul>
Competência 5 (C5) <b>Iniciativa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.</li><li>• Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.</li><li>• Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.</li></ul>



ANEXO II – GRELHA CLASSIFICATIVA INDIVIDUAL DA EAC

*Leonor*  
*J.*  
*SD*

Nome:

Cód. Cand.:

Data da entrevista:

Hora da Entrevista:

Grelha de pontuação dos fatores de avaliação da entrevista

Descrição	Classificação
Em sede de entrevista, revelou satisfazer plenamente o padrão exigível da competência identificada na ata n.º 1.	20
Em sede de entrevista, revelou satisfazer quase plenamente o padrão exigível da competência identificada na ata n.º 1.	18 a 19
Em sede de entrevista, revelou superar o padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	14 a 17
Em sede de entrevista, revelou corresponder ao padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	10 a 13
Em sede de entrevista, revelou não corresponder ao padrão médio exigível da competência identificada na ata n.º 1.	0 a 9

Classificação

Competências Avaliadas	Classificação
Competência 1 (C1)	
Competência 2 (C2)	
Competência 3 (C3)	
Competência 4 (C4)	
Competência 5 (C5)	

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:

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4 + C5}{5}$$

5

CLASSIFICAÇÃO FINAL: