



del
pf

ATA N.º 1

Aos 24 dias do mês de abril do ano 2026, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos datado de 16 de março de 2026, constituído por **Clara Maria Arade Macedo Dias Soares**, chefe da Divisão de Educação, que presidiu, e como vogais, **Vânia Raquel Martins Silva** e **Paula Alexandra Oliveira Santos**, técnicas superiores, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de **Técnico Superior de Educação**.

De acordo com o referido despacho, são aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção complementar, nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante denominada apenas por Portaria.

Para os candidatos a que seja aplicável o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, foram definidos dois métodos obrigatórios: a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

Para os restantes candidatos, os métodos a aplicar são os seguintes:

Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica;

Complementar: Entrevista de Avaliação de Competências.

Métodos de seleção:

- **Prova de Conhecimentos (PC)** - destinada a avaliar os conhecimentos e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função.

A prova é escrita, com consulta, tem a duração de 2 horas e versa sobre as seguintes matérias e documentos, disponíveis on-line, devendo ser considerada na sua versão atualizada:

- **Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: artigos 19.º a 24.º, da secção II, Garantias de Imparcialidade.
- **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- **Código do Procedimento Administrativo** aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- **Código dos Contratos Públicos** aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro.
- **Transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais no domínio da Educação**: Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto e Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro;
- **Regras de funcionamento dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e do 1.º ciclo, Atividades de Animação e de Apoio à Família (AAAF), Componente de Apoio à Família (CAF) e Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC)**: Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto;
- **Carta das Cidades Educadoras**, Associação Internacional de Cidades Educadoras.



Durante a realização da prova de conhecimentos não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico. Apenas em caso de necessidade, determinada por situação de deficiência devidamente comprovada e atempadamente comunicada, pode ser permitida a utilização desse tipo de aparelhos.

A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início, podendo os candidatos sair da sala a partir desse momento.

- **Avaliação Psicológica (AP)** – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, que se encontra no processo de concurso.
- **Avaliação Curricular (AC)** – visa avaliar as Habilitações Académicas (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$$

Em que:

1 HA - Habilitações Académicas: é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, enquadrados nas áreas de educação e formação exigidas para admissão de candidatos de acordo com a seguinte classificação.

Habilitação Académica	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	12 valores

2. FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos 5 anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Horas de formação	Classificação
Mais de 200 horas	20 valores
Mais de 150 horas	18 valores
Mais de 100 horas	16 valores
Mais de 50 horas	14 valores
Mais de 24 horas	12 valores
Até 24 horas	10 valores
Sem formação	0 valores



def.
20
J

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) são consideradas somente as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Caso o certificado da formação não contenha a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas e meio dia de formação corresponde a 3 horas. Não são consideradas as ações cujo certificado não identifique a data da sua realização nem as que não se encontrem comprovadas pelo respetivo certificado.

3. EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Tempo de serviço (anos)	Classificação
Mais de 12 anos	20 valores
Mais de 8 anos	16 valores
Mais de 5 anos	14 valores
Mais de 3 anos	12 valores
Mais de 1 ano	10 valores
Até 1 ano	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

4. AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo. De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Avaliação qualitativa	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Muito Bom/ Relevante	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Regular/ Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	0 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato: 12 valores

Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.



- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências técnicas e comportamentais consideradas essenciais para o exercício da função.

São avaliadas as seguintes competências:

- Orientação para o serviço público
- Orientação para a colaboração
- Análise crítica e resolução de problemas
- Organização, planeamento e gestão de projetos
- Inteligência emocional

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, de acordo com a tipologia de métodos aplicados a cada universo de candidatos, sendo excluído o candidato que não compareça à sua realização, que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou que seja classificado como *Não Apto* na Avaliação Psicológica.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = PC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **PC** = Prova de Conhecimentos; **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP é utilizada a seguinte fórmula:

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

Em que: **OF** = Ordenação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EAC** = Entrevista Avaliação de Competências

Valoração dos métodos de seleção: Na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Na prova de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções de *Apto e Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

CrITÉRIOS de desempate para a ordenação dos candidatos na avaliação final

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria.



Subsistindo o empate, é utilizado, adicionalmente, como critério de preferência, a melhor avaliação obtida na entrevista de avaliação de competências, nas competências/ componentes das competências, pela ordem a seguir enunciada:

- Competência Análise crítica e resolução de problemas

Componentes de avaliação:

- Interpretação e compreensão
- Resolução de problemas
- Recolha e análise de informação

- Competência Inteligência Emocional

Componentes de avaliação:


- Decisões emocionalmente inteligentes
- Empatia
- Gestão das emoções

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos e, para constar do processo, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada.

O JÚRI,


Clara Maria Arade Macedo Dias Soares


Vânia Raquel Martins Silva


Paula Alexandra Oliveira Santos