

## Ata n.º 1

Aos vinte e um dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas 18 horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas de Parede, sito na Av. Cmdt. Gilberto Duarte e Duarte, 470, 2779-513 Parede, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho, do mapa de pessoal - Técnicos superiores – Técnico de Serviço Social, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Parede, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas de Parede, de 18/05/2026, no uso das competências que lhe foram subdelegadas pelo Despacho n.º 4240-C/2026, de 31/03/2026, da Senhora Secretária de Estado da Administração Escolar, publicado na 2.ª Série do *Diário da República*, n.º 63, de 31/03/2026 com a presença dos seguintes membros do Júri:

Presidente: Ana Margarida Faro Craveiro Saraiva, Coordenadora da EMAEI e psicóloga do Agrupamento de Escolas de Parede;

1.º Vogal efetivo: Vilma Alexandra Machado de Almeida Eusébio, professora do grupo 220, Coordenadora da Escola Básica de Santo António, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Ana Cláudia Meireles Cardoso Meireles, professora do grupo 110, Adjunta da Direção e responsável pelo ensino pré-escolar e 1.ºCiclo.

1.º Vogal Suplente: Marisa Alexandra Pinto Morais Dias, professora do grupo 220 e Coordenadora dos Diretores de Turma do 2.ºCiclo;

2.º Vogal Suplente: Dália Cristina Ramos Rodrigues, professora do grupo 110 e Coordenadora de Departamento do 1.ºCiclo.

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

- Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, tal como previsto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada Portaria;

- Definir os domínios temáticos, conteúdos programáticos, legislação e bibliografia de suporte da Prova de Conhecimentos, bem como os respetivos critérios gerais de elaboração e avaliação, ficando a elaboração da prova a cargo de entidade especializada contratada pela AGSE para o efeito, sem prejuízo da posterior validação e aprovação da versão final da prova pelo Júri do procedimento concursal.

De acordo com a ordem de trabalhos enunciada, o Júri deliberou o seguinte:

#### 1. Métodos de seleção:

- 1.1. Considerando que o procedimento concursal se destina a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria referida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:
- 1.2. À generalidade dos candidatos: os métodos de seleção obrigatórios, **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.
- 1.3. Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho publicitados, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham imediatamente antes exercido tais funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme exigido para o exercício da função, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.
- 1.4. Os candidatos que preencham as condições previstas no número anterior podem, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, a aplicação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, optando pela realização da **Prova de Conhecimentos** e da **Avaliação Psicológica**.
- 1.5. Para além dos métodos de seleção obrigatórios, no caso dos candidatos em que os métodos a aplicar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, é adotada, como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria.

2. **A Prova de conhecimentos** (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicá-los a situações concretas no exercício de determinadas funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
- 2.1. A Prova de Conhecimentos será escrita, de natureza teórica e individual, realizada em formato online, através da plataforma EduQA, numa única fase e será constituída por questões de escolha múltipla, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. A prova realizar-se-á no dia 19 de junho de 2026, pelas 14h30m, tendo a duração total de 90 minutos (45 + 45 minutos) A prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, tendo por base os temas referentes à legislação abaixo mencionada, incluindo as alterações legislativas que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova.
- 2.1 Para candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da Prova de Conhecimentos, pode ser concedido um alargamento, até ao limite máximo de 30 (trinta) minutos.
- 2.2 Durante a realização da prova é permitida a consulta de legislação, não sendo admissível a consulta de qualquer outra documentação em formato digital, nem a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.
- 2.3 Os candidatos que se apresentem à Prova de Conhecimentos devem ser portadores de cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.
- 2.4 A Prova de Conhecimentos incide sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo por base os temas e diplomas legais, os quais devem ser considerados com as alterações e na redação vigentes à data da realização da prova.
- 2.5.1 A Prova de Conhecimentos será constituída por 40 perguntas de escolha múltipla, com a seguinte valoração:
- Cada resposta certa é valorada com 0,5 valores;
  - Cada resposta errada desconta 0,2 valores;
  - Cada pergunta não respondida não é valorada.
- 2.5.2 A valoração final da Prova de Conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.

- 2.5.3 Para este método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- 2.5.4 O enunciado da prova de conhecimentos e respetiva resolução ficarão sujeitos a confidencialidade até à sua realização, nos termos aplicáveis.
- 2.5.5 Será garantido o anonimato dos candidatos durante o processo de correção da prova nos termos aplicáveis.

## 2.6 Legislação:

Constituem legislação e documentação de suporte, a considerar na redação vigente à data da realização da prova, os diplomas legais e documentos enquadradores diretamente relacionados com as funções a desempenhar, designadamente os relativos ao regime jurídico do emprego público, aos procedimentos concursais, à educação inclusiva, ao currículo e flexibilidade curricular, ao Estatuto do Aluno e Ética Escolar, bem como os documentos estruturantes do Agrupamento.

A prova de conhecimentos poderá assumir a forma de prova elaborada pela entidade competente ou de prova elaborada pelo júri do procedimento concursal, sendo os respetivos conteúdos e documentação de apoio definidos e divulgados oportunamente pelo júri, através dos meios legalmente previstos.

- 3 **Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases e é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.
  - 3.1 Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, a Avaliação Psicológica será realizada pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) (cf. n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sendo garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.
  - 3.2 Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, será assegurada pela AGSE em articulação com entidade especializada, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, sendo garantida e

observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.

3.3 Atendendo ao disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria, o resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora.

4 **A Avaliação Curricular (AC)**, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP), considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções correspondentes aos postos de trabalho a ocupar, e a avaliação de desempenho (AD) relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a preencher.

4.1 A AC dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1HA + 2EP + 1FP + 1AD)}{5}$$

5

4.2 Tendo por referência as exigências para o exercício do posto de trabalho a ocupar, o Júri deliberou aplicar uma fórmula ponderada, atribuindo coeficiente 1 às habilitações académicas, formação profissional e avaliação do desempenho, por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos aos mencionados postos de trabalho.

4.3 Para efeitos de avaliação, foi elaborada a Ficha de Avaliação Curricular, que se encontra em anexo à presente Ata e da qual é parte integrante (Anexo I).

4.4 O Júri deliberou aprovar a seguinte grelha de avaliação respeitante a este método, o qual é composto pelos seguintes critérios:

- a) **Habilitação académica (HA)**, será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

| Habilitação Académica   | Valoraçã<br>o |
|---|---------------|
| Doutoramento em área adequada ao posto de trabalho, designadamente Serviço Social, Trabalho Social e Orientação, Ciências da Educação, Sociologia ou áreas afins adequadas. | 20            |
| Mestrado em área adequada ao posto de trabalho, designadamente Serviço Social, Trabalho Social e Orientação, Ciências da Educação, Sociologia ou áreas afins adequadas.     | 18            |
| Licenciatura em área adequada ao posto de trabalho, designadamente Serviço Social, Trabalho Social e Orientação, Ciências da Educação, Sociologia ou áreas afins adequadas. | 14            |

- b) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores:

| Experiência Profissional                     | Valoração |
|--|-----------|
| Sem experiência profissional                 | 10        |
| Até 1 ano                                    | 12        |
| Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos   | 15        |
| Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos | 18        |
| Mais de 10 anos                              | 20        |

**Nota:** Para efeitos de contagem de tempo, quando o candidato não especificar a data do início do(s) período(s) de exercício das funções consideradas relevantes, mas apenas o mês, considerar-se-á o período iniciado a partir do mês seguinte.

- c) **Formação profissional (FP)**, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho postos a

concurso, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, constantes da candidatura apresentada, com as seguintes valorações:

|                                   | N.º de horas de FP                 | Valoração |
|-----------------------------------|------------------------------------|-----------|
| <b>Formação Profissional (FP)</b> | Sem formação comprovada            | 0         |
|                                   | Até 7 horas                        | 8         |
|                                   | Superior a 7 horas e até 30 horas  | 12        |
|                                   | Superior a 30 horas e até 60 horas | 16        |
|                                   | Superior a 60 horas                | 18        |
|                                   | Cursos de Pós-Graduação            | 20        |

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.

O Júri deliberou valorar na FP conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops, cursos de especialização, mas apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas.

Quanto à duração das ações, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas. Caso não se verifique a indicação da carga horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 horas e cada meio-dia a 3 horas e 30 minutos.

d) **Avaliação do Desempenho (AD)**, será considerada a dos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos.

O Júri deliberou classificar a avaliação do Desempenho de acordo com os critérios *infra* indicados:

| Avaliação do Desempenho                           | Valoração |
|---|-----------|
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4         | 20        |
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <=4 | 16        |
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0      | 12        |

Deliberou, ainda, o júri atribuir a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar.

5 A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais dos candidatos, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas.

5.1 Cada entrevista será organizada para ter uma duração aproximada de 30 minutos.

5.2 Atendendo ao perfil funcional do posto de trabalho e às exigências da função de Técnico Superior – Técnico de Serviço Social em contexto educativo, o júri deliberou avaliar as seguintes competências:

**C1 – Trabalho em Equipa e Colaboração: Capacidade para estabelecer relações de cooperação eficazes com docentes, técnicos, alunos, famílias e entidades externas, contribuindo para uma intervenção integrada e articulada.**

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informação relevante, salvaguardando a confidencialidade e promovendo a articulação entre serviços;
- Colabora ativamente em equipas multidisciplinares;
- Contribui para um clima de cooperação orientado para a resolução das situações sinalizadas.

**C2 – Comunicação e Relacionamento Interpessoal: Capacidade para comunicar de forma clara, empática, assertiva e ajustada aos diferentes interlocutores, designadamente alunos, famílias, docentes e parceiros externos.**

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Adapta a comunicação aos diferentes públicos e contextos;
- Demonstra escuta ativa, empatia e respeito pela diversidade social e familiar;
- Gere situações de tensão ou conflito de forma equilibrada e construtiva.

**C3 – Análise e Resolução de Problemas: Capacidade para analisar situações sociais e educativas complexas, identificar fatores de risco e de proteção e propor estratégias de intervenção adequadas.**

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica problemas com base em informação técnica e evidência recolhida;
- Propõe soluções fundamentadas, adequadas ao contexto escolar e familiar;
- Avalia e ajusta estratégias de intervenção em função dos resultados obtidos.

**C4 – Planeamento e Organização: Capacidade para planear, organizar e monitorizar a intervenção social de forma eficaz, definindo prioridades e assegurando o cumprimento de prazos.**

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Define prioridades em função da urgência e gravidade das situações;
- Estrutura planos de intervenção e instrumentos de acompanhamento;
- Cumpre prazos, objetivos e procedimentos definidos.

**C5 – Intervenção Social e Articulação Institucional: Capacidade para intervir em situações de vulnerabilidade social e educativa, mobilizando recursos internos e externos e promovendo respostas integradas.**

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Mobiliza recursos e respostas adequadas às necessidades identificadas;
- Articula com CPCJ, serviços de saúde, segurança social, autarquias e outras entidades;
- Produz informação técnica clara, fundamentada e útil à decisão e ao acompanhamento das situações.

5.3 Nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, cada comportamento associado às competências é avaliado segundo a seguinte escala: 5 pontos – quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível; 3 pontos – quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio

exigível; 1 ponto – quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível. A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme a grelha de correspondência constante do Anexo II da referida Portaria:

- Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto: a competência é classificada pelo nível de pontuação mais frequente (3 ou 5);
- Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto: a competência é classificada com a pontuação de 3;
- Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto: a competência é classificada com a pontuação de 1.

A conversão da escala de 1 a 5 para a escala de 0 a 20 valores é efetuada mediante multiplicação por 4, resultando: 1 ponto = 4 valores; 3 pontos = 12 valores; 5 pontos = 20 valores.

- 5.4 A classificação da EAC é obtida através da média aritmética simples das pontuações obtidas nas competências avaliadas, convertida para a escala de 0 a 20 valores, e expressa até às centésimas:  $EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5] \times 4$ , em que C1 a C5 representam a valoração de cada competência (1, 3 ou 5), conforme a grelha do Anexo II da Portaria n.º 236/2024/1.
- 5.5 Tendo como base as competências anteriormente definidas, o júri procedeu à elaboração da ficha de classificação individual que será utilizada na EAC e cujo modelo consta do Anexo II à presente ata.

## 6 Classificação final e critérios de desempate

6.1 Classificação final: A Classificação Final (CF) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, e resulta da aplicação das seguintes fórmulas finais:

- a) Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos nos pontos 1.2 e 1.5:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

O método AP não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

- b) Para os candidatos aos quais se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 1.3:

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

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular


EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

- 7 Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um desses métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores ou a menção de Não Apto num deles, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.
- 8 Os candidatos admitidos serão convocados através de e-mail para a realização dos métodos de seleção, com indicação do dia, hora e local, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 16.º da Portaria.
- 9 Conforme previsto no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
- 10 A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Agrupamento de Escolas de Parede e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://www.aeparede.edu.pt/> .
- 11 Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados, via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte, nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.
- 12 O Júri deliberou que, em caso de igualdade de classificação final, têm preferência os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais. Mantendo-se a igualdade de valoração, são observados os seguintes critérios de desempate:


- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, designadamente em intervenção social em contexto escolar, familiar, comunitário ou socioeducativo;
- b) Média final mais elevada do grau académico de Doutoramento ou Mestrado em área adequada ao posto de trabalho, designadamente Serviço Social, Trabalho Social e Orientação, Ciências da Educação, Sociologia ou áreas afins adequadas;
- c) Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em área adequada ao posto de trabalho, designadamente Serviço Social, Trabalho Social e Orientação, Ciências da Educação, Sociologia ou áreas afins adequadas;
- d) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,

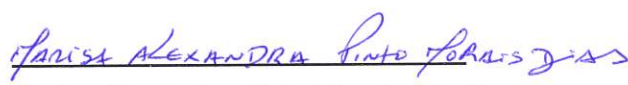
  
\_\_\_\_\_  
(Ana Margarida Faro Craveiro Saraiva)

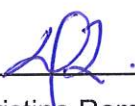
As Vogais Efetivas,

  
\_\_\_\_\_  
(Vilma Alexandra Machado de Almeida Eusébio)

  
\_\_\_\_\_  
(Ana Cláudia Meireles Cardoso Meireles)

As Vogais Suplentes

  
\_\_\_\_\_  
(Marisa Alexandra Pinto Morais Dias)

  
\_\_\_\_\_  
(Dália Cristina Ramos Rodrigues)