



ESCLARECIMENTO AOS CANDIDATOS

Métodos de seleção, parâmetros de avaliação e classificação final

Após a seleção dos candidatos ao concurso, o júri reuniu para esclarecer os candidatos de como se irá realizar o método de seleção.

O presente documento tem caráter informativo e visa explicitar o modo como decorrerão os métodos de seleção e os critérios de avaliação de cada parâmetro. Os métodos, ponderações e grelhas classificativas a seguir descritos foram deliberados pelo júri ao abrigo da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e demais legislação aplicável, não dispensando a consulta do Aviso de abertura, que prevalece para todos os efeitos.

1. Grupos de candidatos e métodos aplicáveis

Os métodos de seleção dependem da situação profissional de cada candidato, distinguindo-se dois grupos.

1.1. Grupo A — generalidade dos candidatos

Abrange os candidatos sem vínculo de emprego público, os que possuam vínculo mas não estejam a exercer funções idênticas às do posto e, ainda, os candidatos do Grupo B que tenham optado por afastar a Avaliação Curricular e a Entrevista. Aplicam-se os seguintes métodos:

- Prova de Conhecimentos (PC) — obrigatória;
- Avaliação Psicológica (AP) — obrigatória (Apto / Não Apto);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método facultativo, aplicado a este grupo.

1.2. Grupo B — candidatos a exercer funções idênticas

Abrange os candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto publicitado, bem como os que, estando em situação de valorização profissional, as tenham exercido imediatamente antes. Aplicam-se os seguintes métodos:

- Avaliação Curricular (AC) — obrigatória;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — obrigatória.

Estes candidatos podem, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, afastar a AC e a EAC e optar pelos métodos do Grupo A (PC e AP).

2. Classificação final (CF)

A classificação final é expressa na escala de 0 a 20 valores, com aproximação às centésimas, de acordo com a fórmula correspondente ao grupo do candidato:

Grupo	Fórmula da classificação final
Grupo A	$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$
Grupo B	$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$

A Avaliação Psicológica (AP) não entra no cálculo da classificação final, sendo apenas valorada como Apto ou Não Apto. Legenda: PC — Prova de Conhecimentos; AP — Avaliação Psicológica; AC — Avaliação Curricular; EAC — Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada método de seleção é eliminatório. É excluído o candidato que falte a qualquer método, que obtenha classificação inferior a 9,5 valores ou a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

3. Prova de Conhecimentos (PC)

Prova escrita, individual, de natureza teórica, realizada em plataforma digital e numa única fase. Avalia os conhecimentos e a capacidade de os aplicar a situações concretas, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. **A Prova de Conhecimentos corresponde à prova disponibilizada pelo EduQA e realiza-se no dia 6 de julho de 2026, em plataforma digital, em simultâneo em todos os Agrupamentos de Escolas / Escolas não Agrupadas.**

- Estrutura: 40 perguntas de escolha múltipla, cada uma com apenas uma resposta certa;
- Duração: 60 minutos (com possível alargamento até 30 minutos para candidatos com deficiência comprovada que o solicitem);
- Escala: 0 a 20 valores, com aproximação às centésimas;
- Consulta: é permitida a consulta, designadamente de legislação; não são permitidos telemóveis ou outros equipamentos informáticos;
- Identificação: o candidato deve apresentar cartão de cidadão, passaporte ou outro documento oficial com fotografia.

Critério de valoração:

Tipo de resposta	Valoração
Resposta certa	+ 0,50 valores
Resposta errada	– 0,20 valores
Pergunta não respondida	0 (não valorada)

A classificação resulta do somatório das pontuações de todas as perguntas ($40 \times 0,50 = 20$ valores no máximo). Temas: legislação da Administração Pública e deontologia profissional e temas específicos da área da Psicologia.

4. Avaliação Psicológica (AP)

Avalia aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto, face ao perfil de competências definido. **A Avaliação Psicológica será assegurada por uma entidade especializada em articulação com a AGSE, com garantia de privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato.**

- Resultado: Apto ou Não Apto (não conta para a CF, mas é eliminatório — a menção de Não Apto exclui o candidato);
- Validade: o resultado é válido por 24 meses a contar da homologação da lista de ordenação final.

5. Avaliação Curricular (AC) — Grupo B

A AC é expressa na escala de 0 a 20 valores (até às centésimas) e resulta da média ponderada de quatro fatores, todos valorados na escala de 0 a 20:

$$AC = (1 \times HA + 2 \times EP + 1 \times FP + 1 \times AD) \div 5$$



A experiência profissional (EP) tem coeficiente 2, por ser o indicador mais relevante para o desempenho do posto; os restantes fatores têm coeficiente 1. Legenda: HA — Habilitação Académica; EP — Experiência Profissional; FP — Formação Profissional; AD — Avaliação de Desempenho.

5.1. Habilitação Académica (HA)

Habilitação académica	Valoração (0–20)
Doutoramento	20
Mestrado	18
Licenciatura	14

5.2. Experiência Profissional (EP)

Incide sobre a execução das atividades inerentes ao posto e o grau de complexidade das mesmas, conforme descrito no currículo.

Experiência profissional	Valoração (0–20)
Sem experiência profissional	10
Até 1 ano	12
Mais de 1 ano e até 5 anos	15
Mais de 5 anos e até 10 anos	18
Mais de 10 anos	20

Nota de contagem: quando o candidato indique apenas o mês (sem o dia) de início das funções, considera-se o período iniciado a partir do mês seguinte.

5.3. Formação Profissional (FP)

Consideram-se as ações de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências do posto, realizadas nos últimos cinco anos e devidamente certificadas (conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops, cursos de especialização e pós-graduações). Conversão de duração: 1 semana = 35 horas; 1 dia = 7 horas; meio-dia = 3h30. Quando não houver indicação de carga horária, considera-se 7 horas por dia.

Formação profissional (duração / tipo)	Valoração (0–20)
Até 7 horas	4
Mais de 7 e até 30 horas	8
Mais de 30 e até 60 horas	12
Mais de 60 horas	16
Cursos de Pós-Graduação	20

5.4. Avaliação de Desempenho (AD)

Considera-se a média dos últimos 2 ciclos avaliativos em funções idênticas às do posto.

Avaliação de desempenho (média dos 2 ciclos)	Valoração (0–20)
Média > 4	20
Média > 2,0 e ≤ 4	16
Média ≤ 2,0	12

Atribui-se 10 valores aos candidatos que, por razões não imputáveis a si, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar.



6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Entrevista estruturada, com duração aproximada de 30 minutos, baseada num guião de competências (Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro). Avalia descrições de comportamentos em situações reais vividas pelo candidato. São avaliadas cinco competências, cada uma com três comportamentos associados:

C1 – Orientação para a colaboração. Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

C2 – Orientação para a mudança e inovação. Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitam uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

C3 – Orientação para os resultados. 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 a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na prossecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

C4 – Gestão do conhecimento. Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
- Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
- Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.

C5 – Iniciativa. Agir proativamente para alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado a fazê-lo e atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
- Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
- Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

Cada comportamento é pontuado com 1, 3 ou 5 pontos:

- 5 pontos — o comportamento supera o padrão médio exigível;
- 3 pontos — corresponde ao padrão médio exigível;
- 1 ponto — é insuficiente face ao padrão.

Apuramento de cada competência (Anexo II da Portaria n.º 236/2024/1):

Comportamentos pontuados com 1	Valor da competência
Nenhum	Valor mais frequente entre os comportamentos (3 ou 5)
Apenas um	3
Dois ou mais	1

Conversão para a escala de 0 a 20 valores (multiplicação por 4): 1 ponto = 4 valores; 3 pontos = 12 valores; 5 pontos = 20 valores. A classificação da entrevista é a média das cinco competências, convertida para a escala de 0 a 20:

$$EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5) \div 5] \times 4$$

7. Aplicação faseada dos métodos de seleção

Conforme expressamente previsto no ponto 19 do Aviso de abertura e no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, de forma faseada, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para a cabal aplicação dos mesmos.

Em consequência, **o segundo método de seleção pode ser aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior**, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades do serviço. Os candidatos chamam-se a atenção para o facto de a não convocatória imediata para o método seguinte não significar exclusão, decorrendo da aplicação faseada acima descrita.

8. Critérios de desempate

Em caso de igualdade na classificação final, têm preferência os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais. Mantendo-se a igualdade de valoração, são observados, sucessivamente, os seguintes critérios de desempate:

- Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes às do posto de trabalho a ocupar;

- Média final mais elevada do grau académico de Doutoramento ou Mestrado na área, com o código 311 da CNAEF;
- Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura na área, com o código 311 da CNAEF;
- 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.

9. Publicitação, convocatórias e audiência dos interessados

- Convocatórias: os candidatos admitidos e os aprovados em cada método são convocados por correio eletrónico, com indicação de dia, hora e local;
- Resultados: os resultados de cada método são publicitados em lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações e disponibilizada em <https://aehn.pt>;
- Audiência dos interessados: exercida em formulário próprio disponível no sítio do Agrupamento, enviado para direcao@aehn.net.

10. Disponibilização do esclarecimento e utilização em sede de recurso

O presente esclarecimento é afixado em local visível e público das instalações do Agrupamento de Escolas Henriques Nogueira e disponibilizado na sua página eletrónica, em <https://aehn.pt>, ficando acessível a todos os candidatos a partir da data da sua publicação, o que assegura o seu efetivo conhecimento e a transparência do procedimento.

Para efeitos de audiência dos interessados e de eventual recurso, todos os documentos do procedimento — incluindo o presente esclarecimento, na versão publicada e datada — podem ser invocados e utilizados pelos candidatos e pelo júri. A forma e a data da sua disponibilização constituem, por isso, elemento relevante para a fundamentação de qualquer pronunciamento, razão pela qual se recomenda aos candidatos a sua consulta e conservação.

Em caso de dúvida prevalece o Aviso n.º 01_TSP/2026, disponível em <https://aehn.pt>.

O Júri do procedimento concursal


