



FAQ | Procedimento Concursal para Técnicos Superiores

Abril de 2026

FAQ – PROCEDIMENTO CONCURSAIS PARA TÉCNICOS SUPERIORES

1. Quantas vagas existem por AE/EnA?

A AGSE comunica aos diretores dos AE/EnA o número de vagas disponíveis para técnicos superiores. Para o efeito selecionam o perfil profissional que melhor se adequa ao contexto do AE/EnA, garantindo o número de vagas para psicólogos.

2. Onde consultar o perfil funcional dos técnicos superiores?

A AGSE disponibiliza os perfis funcionais na área privada do SIGRHE dos diretores em “Documentação”

3. Para a contratação de técnico de sistemas e tecnologias de informação existe documentação diferenciada?

Sim. A ata e o aviso devem ser diferenciados, de acordo com os modelos proposto pela AGSE.

4. Qual o enquadramento legal para o concurso de técnicos superiores?

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, diploma que fixa a quota de 5% para candidatos com deficiência $\geq 60\%$;
- Regulamento (UE) 2016/679 (RGPD) e Lei n.º 58/2019 – proteção de dados pessoais dos candidatos;
- Decreto-Lei n.º 88/2023, de 10 de outubro - regime das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, e o cargo de consultor de sistemas e tecnologias de informação;
- Portaria n.º 236/2024/1, de 21 de setembro - Regulamenta as competências comportamentais de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade

funcional 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia, a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro.

- Despacho n.º 76 /2025, de 12 de agosto - recrutamento de técnicos superiores através de procedimento concursal comum, com vista à celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.
- Despacho n.º 4240-C/2026 - subdelegação de poderes nos diretores dos AE/EnA e nos presidentes das comissões administrativas provisórias para a realização de procedimentos concursais comuns.

5. Quais os procedimentos prévios à abertura do procedimento?

- 1) Verificação da existência de candidatos em reservas centralizada com os perfis profissionais adequados aos postos de trabalho que se pretende ocupar.

Consultar: DGAEP/Entidade de Recrutamento Centralizado ([Reservas de Recrutamento](#))

Instruções: [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#)

- 2) Comprovação da inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho em causa ([Procedimento Prévio](#)).

Instruções: [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#)

- 3) Verificação da existência de posto de trabalho no mapa de pessoal;
- 4) Comprovativo de existência de disponibilidade orçamental;
- 5) Despacho de abertura pelo Diretor do Agrupamento de Escolas ou Escola não Agrupada.

6. Como elaborar o aviso de abertura?

A AGSE disponibiliza Modelo na área privada do SIGRHE para os Diretores, em “Documentação”.

7. Como publicitar o procedimento?

O aviso de abertura é publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) de forma integral, na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato, e na página eletrónica do AE/EnA.

Abertura do procedimento no SIGRHE, preenchendo os seguintes campos: categoria, identificação do procedimento concursal, código BEP e Membros do Júri.

8. Quem pode concorrer?

O recrutamento é destinado a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

9. Como é efetuada a candidatura?

Deve ser submetida, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no [SIGRHE](#), em Situação Profissional > PND – Procedimentos concursais > Formulário de Candidatura, e formalizada por *upload* dos documentos exigidos no aviso de abertura.

10. Qual o prazo de candidatura?

Os candidatos dispõem de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do AE/EnA, para se candidatarem.

11. Quais os métodos de seleção a utilizar no procedimento?

1. Candidatos com vínculo de emprego público que exercem funções distintas e candidatos sem vínculo na função

a) Métodos obrigatórios:

- Prova de Conhecimentos (PC);
- Avaliação Psicológica (AP).

b) Método facultativo:

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

2. Candidatos com vínculo de emprego público que exercem funções idênticas

a) Métodos obrigatórios:

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

Estes candidatos podem, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar a aplicação da AC e da EAC mediante declaração expressa no formulário de candidatura, optando pela PC e AP.

12. O que é a Prova de Conhecimentos (PC)?

Avalia conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas, no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Deve constar no aviso de abertura e na Ata n.º 1:

- Formato: escrita, individual, em suporte papel ou computador;
- Número de questões;
- Duração da prova;
- Sistema de pontuação;
- Admissão ou não de consulta de legislação;
- Temas, legislação e bibliografia de suporte;
- Escala de classificação: 0 a 20 valores, até às centésimas.
- Na prova de conhecimentos na forma escrita deve ser garantido o anonimato do candidato, para efeitos de correção.

13. Em que consiste a Avaliação Psicológica (AP)?

Avalia aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, de modo a permitir um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho.

Características essenciais:

- Classificação: Apto e Não Apto (não entra no cálculo da classificação final);
- Realizada por entidade especializada;
- Privacidade dos resultados garantida perante terceiros (sob pena de quebra de sigilo);
- Validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final.

14. O que é a Avaliação Curricular (AC)?

Afere os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, calculada através de fórmula ponderada a definir pelo júri na Ata n.º 1.

15. EM que consiste a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)?

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

As competências a avaliar devem constar da Ata n.º 1 do júri.

16. Os métodos de seleção podem ser aplicados de forma faseada?

Sim. Em conformidade com artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

17. Como é calculada a classificação final?

- É expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, calculada com base nos métodos de seleção aplicáveis, com as ponderações definidas pelo júri na Ata n.º 1;
- A Avaliação Psicológica (AP) não entra no cálculo da CF, sendo avaliada exclusivamente como Apto/Não Apto;
- Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos.
- São excluídos os candidatos que não compareçam ou que obtenham classificação inferior a 9,5 valores ou a menção de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

18. Quais os critérios de desempate?

Em caso de igualdade na classificação final, têm preferência os candidatos em situações configuradas pela lei como preferenciais (artigo 24.º da Portaria). Subsistindo a igualdade, aplicam-se, por ordem, os critérios de desempate a definir pelo júri na Ata n.º 1.

19. Como é constituído o júri?

O Diretor do AE/EnA, aquando da decisão da abertura de procedimento concursal, determina a designação de um júri responsável por todas as operações do procedimento concursal.

O júri é constituído por um presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes, não podendo o Diretor integrar o referido júri.

20. Quais as funções do júri?

Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final.

O júri procede à elaboração da ata n.º 1 antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal comum. A ata n.º 1 é publicitada na página eletrónica do AE/EnA, e deve conter, entre outros, os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção e os critérios de desempate.

O procedimento concursal tem caráter urgente, prevalecendo as funções do júri sobre quaisquer outras.

21. Como são publicitados os resultados?

Os resultados de cada método de seleção são publicados através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do AE/EnA e disponibilizada na sua página eletrónica.

Os candidatos admitidos são convocados para cada método de seleção, com indicação do dia, hora e local. Os candidatos excluídos são notificados para audiência prévia nos termos do CPA.

A aplicação dos métodos de seleção é faseada: os candidatos aprovados em cada método são convocados para o método seguinte.

22. Quais as fases para conclusão do procedimento?

1. Homologação

Após audiência de interessados, a lista de ordenação final, acompanhada das restantes deliberações do júri (incluindo as relativas à admissão e exclusão dos candidatos) é submetida a homologação do Diretor AE/En, no prazo de 2 dias úteis.

2. Publicitação da lista de ordenação final homologada

- Afixação em local visível na AE/En;
- Publicação no site institucional;
- Publicação de extrato na 2.ª série do *Diário da República*;
- Notificação do ato de homologação da lista de ordenação final a todos os candidatos (admitidos e excluídos).

3. Celebração do contrato

A integração dos trabalhadores é efetuada mediante celebração do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (o modelo de contrato será disponibilizado no SIGRHE).

A constituição do vínculo de emprego público por tempo indeterminado carece de publicação na 2.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

23. Quais as fases para tramitação do procedimento?

- Elaboração do Aviso de Abertura tendo por base o modelo de aviso de abertura disponibilizado;
- Elaboração da Ata n.º 1;
- Publicação do Aviso de Abertura, sob forma de extrato, na 2.ª série do *Diário da República*;
- Publicitação e abertura em simultâneo: na BEP (de forma integral), no SIGRHE e no sítio da internet do AE/EnA;
- Apresentação de candidaturas;
- Apreciação das candidaturas;
- Notificação da lista provisória de candidatos admitidos e excluídos;
- Audiência de interessados;
- Aplicação dos métodos de seleção;
- Ordenação final dos candidatos;
- Notificação dos candidatos;
- Audiência de interessados;
- Homologação;
- Publicação da lista de ordenação final;
- Recurso hierárquico ou tutelar.

AGSE AGÊNCIA PARA
A GESTÃO DO SISTEMA
EDUCATIVO