

Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, sito no Bairro Che-Lagoense, em Lagoa, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de uma vaga de técnico superior - Psicólogo, do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira, 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 Padre António Martins de Oliveira, de 30/04/2026, 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 – Carla Tomás, Psicóloga coordenadora do Serviço de Psicologia e Orientação, do quadro do Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira;

1.º Vogal efetivo - Fátima Pires, Psicóloga do Agrupamento de Escolas Rio Arade, que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – José Teixeira, Subdiretor do Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira;

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;

- Elaborar um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

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

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 à do posto de trabalho publicitado, 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 do 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. O júri aceita e assume como sua, a proposta de Prova de Conhecimentos elaborada pela empresa especializada contratada pela Agência para a Gestão do Sistema educativo (AGSE), IP.

2.2. Esta prova será aplicada pelo EDuQA, no mesmo dia, à mesma hora, para todos os candidatos, em regime online, nos termos das orientações emanadas por aquela entidade. A duração da prova, o número de questões, o sistema de pontuação e demais condições de realização são definidos pela entidade responsável pela sua aplicação, sendo posteriormente comunicados aos candidatos. A prova será classificada na escala de 0 a 20 valores, até às centésimas. Sem prejuízo do disposto, a realização da Prova de Conhecimentos rege-se, em tudo o que não estiver expressamente previsto na presente ata, pelas orientações, normas técnicas e procedimentos definidos pela entidade responsável pela sua aplicação.

2.3. Eventuais alterações decorrentes de orientações supervenientes serão automaticamente aplicáveis ao presente procedimento, não constituindo fundamento de invalidade do mesmo, sendo publicadas na página eletrónica do Agrupamento de Escolas Padre António Martins de Oliveira.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. 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 a seguir mencionados, os quais devem ser considerados com as alterações e na redação vigentes à data da realização da prova.

Bibliografia para a função de Psicólogo

- American Psychiatric Association. (2022). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). American Psychiatric Association
- American Psychological Association, APA Task Force on Psychological Assessment and Evaluation Guidelines. (2020). APA guidelines for psychological assessment and evaluation. American Psychological Association.
- Assembleia da República. (1999). Lei n.º 147/99, de 1 de setembro: Lei de proteção de crianças e jovens em perigo. Diário da República
- Centers for Disease Control and Prevention. (2024). ADHD in the classroom: Helping children succeed in school.
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. (n.d.). What is the CASEL framework? Retirado a 14 maio de 2026 de <https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-caselframework/>
- Flanagan, D. P., & Alfonso, V. C. (2017). Essentials of WISC-V Assessment. Wiley
- National Association of School Psychologists. (2020). The professional standards of the National Association of School Psychologists
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2024). Código deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Pereira, F. (Coord.), Crespo, A., Trindade, A. R., Cosme, A., Croca, F., Breia, G., Franco, G., Azevedo, H., Fonseca, H., Micaelo, M., Reis, M. J., Saragoça, M. J., Carvalho, M., & Fernandes, R. (2018). Para uma educação inclusiva: Manual de apoio à prática. Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação.
- Presidência do Conselho de Ministros. (2018). Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho. Diário da República.
- Rounds, J., Hoff, K., & Lewis, P. (2021). ONET® Interest Profiler manual*. National Center for O*NET Development. https://www.onetcenter.org/reports/IP_Manual.html
- Wang, Y., Li, D., Li, J., & Bai, S. (2025). Exploring the relationship between self-efficacy, social support, academic anxiety, and academic outcomes: a meta-analysis structural equation modeling approach. *Frontiers in psychology*, 16, 1714845.
- World Health Organization & United Nations Office on Drugs and Crime. (2018). International standards for drug use prevention (2nd ed.). World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/international-standards-for-drug-use-preventionsecond-edition-2018> Bibliografia

- Constituição da República Portuguesa (CRP)*
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) *
- Novo Código do Processo Administrativo (CPA) *

- *Nas respetivas versões atuais

Áreas avaliadas nas Provas de Conhecimentos

- Domínio de Instrumentos de Avaliação Psicológica
- Diagnóstico e Acompanhamento de Alunos
- Intervenção Psicopedagógica
- Promoção do Bem-Estar Socioemocional
- Prevenção de Comportamentos de Risco
- Orientação Escolar e Vocacional
- Apoio à Transição entre Ciclos
- Elaboração de Relatórios Psicológicos
- Colaboração com Docentes e Estratégias Pedagógicas
- Equipas Multidisciplinares e Educação Inclusiva
- Articulação com Serviços Externos
- Avaliação Emocional e Comportamental
- Regime do vínculo de emprego público e gestão de recursos humanos na Administração Pública
 - Modalidades de vínculo de emprego público;
 - Constituição do vínculo;
 - Período experimental;
 - Carreiras e graus de complexidade funcional.
- Direitos, deveres e condições de trabalho em funções públicas
 - Regime de feriados;
 - Tempos de não trabalho;
 - Parentalidade;
 - Férias e faltas.
- Procedimento administrativo e princípios da atividade administrativa
 - Regras do procedimento administrativo;
 - Princípios gerais da atividade administrativa;
 - Contagem de prazos;
 - Audiência dos interessados;
 - Garantias de imparcialidade e impedimentos.
- Direito do Trabalho – regime da parentalidade
 - Licenças parentais;
 - Faltas para assistência a filho.

- Proteção de dados pessoais
 - Encarregado da proteção de dados;
 - Responsabilidades no tratamento de dados pessoais.

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, será efetuada pela AGSE, em articulação com uma entidade terceira, 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.

3.2. 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 ou pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

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 ao posto de trabalho a ocupar, e a avaliação de desempenho (AD) relativa aos ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a preencher.

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

$$AC = [(1HA) + 2(EP) + (1FP) + (1AD)] / 5$$

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 ao mencionados posto 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 (HA)	Valoração
Doutoramento em Psicologia	20
Mestrado em Psicologia	18
Licenciatura em Psicologia Pré-Bolonha	18

b) Experiência profissional (EP), com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto 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 (EP)	Valoração
Sem experiência profissional	6
Até 1 ano	10
Até 3 anos ou até 1 ano em projeto UAARE	12
Até 5 anos ou até 3 anos em projeto UAARE	16
Até 10 anos ou até 5 anos em projeto UAARE	18
Mais de 10 anos ou mais de 5 anos em projeto UAARE	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 ao posto de trabalho posto 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:

--

Formação Profissional (FP)

N.º de horas de FP	Valoração
Até 7 horas	4
Superior a 7 horas e até 30 horas	8
Superior a 30 horas e até 60 horas	12
Superior a 60 horas e até 240 horas	16
Superior a 240 horas ou 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, desde que devidamente certificadas e comprovadas. A pós-graduação é entendida como um curso de especialização avançado.

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 (AD)	Valoração
Média dos ciclos avaliativos >4	20
Média dos ciclos avaliativos >2,0 e <=4	15
Média dos 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 da função por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais vivenciadas pelo candidato.

5.1. Cada entrevista será organizada para ter uma duração aproximada de 30 minutos, e terá gravação áudio, para posterior consulta.

5.2. Na EAC são avaliadas as seguintes competências:



- 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, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução 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 no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, 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.

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:

- **1 ponto**, o/a candidato/a não evidencia, ou evidencia de forma muito limitada, os elementos essenciais da competência em análise. A resposta apresenta-se pouco clara, desajustada ao contexto escolar ou excessivamente centrada numa perspetiva individual, sem articulação com o trabalho colaborativo e institucional.
- **3 pontos**, o/a candidato/a demonstra conhecimento de alguns aspetos relevantes da competência, embora de forma genérica, parcial ou insuficientemente operacionalizada. A resposta revela compreensão adequada, mas limitada em profundidade, aplicação prática ou integração numa lógica de equipa e de intervenção articulada.
- **5 pontos**, o/a candidato/a demonstra de forma clara, organizada e contextualizada os elementos fundamentais da competência em avaliação. Apresenta exemplos pertinentes, critérios de intervenção, propostas concretas ou fundamentação técnica adequada, evidenciando capacidade de colaboração, articulação com a equipa e contributo para respostas integradas e consistentes.

A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme a grelha de correspondência constante do Anexo II da Portaria n.º 236/2024/1:

- 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

6.2. 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 à do posto de trabalho a ocupar;

b) Média final mais elevada do grau académico de Doutoramento ou Mestrado em Psicologia, com o código 0111([CITE-F 2013] ou 142 [CITE 1997]) da CNAEF;

c) Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura Psicologia, com o código 0313 [CITE-F 2013] e 311 [CITE 1997] da CNAEF;

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.

7. Cada método de seleção é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não possuam 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 Padre António Martins de Oliveira e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://www.espamol.pt>.

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,



(Carla Tomás)

O(a)s Vogais Efetivos(os),



(Fátima Pires)

Jose

Teixeira

Assinado de forma
digital por Jose
Teixeira
Dados: 2026.06.19
13:21:19 +01'00'

(José Teixeira)

Anexo I - Ficha de Ponderação Curricular



FICHA DE PONDERAÇÃO CURRICULAR
Técnico Superior – Psicólogo

Nome do avaliado:

Obs.:

Habilitação Académica (HA)

Habilitação Académica	Valoração	Atribuído (✓)
Doutoramento em Psicologia	20	
Mestrado em Psicologia	18	
Licenciatura em Psicologia pré-Bolonha	18	

Experiência Profissional (EP)

Experiência Profissional	Valoração	Atribuído (✓)
Sem experiência profissional	6	
Até 1 ano	10	
Até 3 anos ou até 1 ano em projeto UAARE	12	
Até 5 anos ou até 3 anos em projeto UAARE	16	
Até 10 anos ou até 5 anos em projeto UAARE	18	
Mais de 10 anos ou mais de 5 anos em projeto UAARE	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 considerados relevantes, mas apenas o mês, considerar-se-á o período iniciado a partir do mês seguinte.

Formação Profissional (FP)		
N.º de horas de Formação Profissional	Valoração	Atribuído (✓)
Até 7 horas	4	
Superior a 7 horas e até 30 horas	8	
Superior a 30 horas e até 60 horas	12	
Superior a 60 horas e até 240 horas	16	
Mais de 240h ou Cursos de Pós-Graduação	20	

Nota: A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea e formalmente reconhecido em Portugal. O Júri deliberou valorar conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops e cursos de especialização, desde que devidamente certificadas e comprovadas, demonstradas por diploma ou certificado ou outro documento equivalente. Quanto à duração das ações, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas e cada meio dia a 3 horas e 30 minutos.

Avaliação do Desempenho (AD)		
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos	Valoração	Atribuído (✓)
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 4	20	
Média dos ciclos avaliativos >2,0 e <=4	15	
Média dos ciclos avaliativos <=2,0	12	
Sem avaliação de desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis	10	

$$AC = [(HA) + (2 \times EP) + (FP) + (AD)] / 5$$

A classificação final (AC) não pode exceder a valoração máxima de 20 valores.

TOTAL DA PONDERAÇÃO CURRICULAR:

_____ pontos

Data: _____ / _____ / 2026

O Júri: _____

O Júri: _____

O Júri: _____

Anexo II - Ficha de Avaliação de Competências

Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

Candidato: _____

Data: _____

Hora: _____

Duração prevista: 30 minutos (aprox.)

Escala de Avaliação

5 pontos

O/a candidato/a demonstra de forma clara, organizada e contextualizada os elementos fundamentais da competência em avaliação. Apresenta exemplos pertinentes, critérios de intervenção, propostas concretas ou fundamentação técnica adequada, evidenciando capacidade de colaboração, articulação com a equipa e contributo para respostas integradas e consistentes.

3 pontos

O/a candidato/a demonstra conhecimento de alguns aspetos relevantes da competência, embora de forma genérica, parcial ou insuficientemente operacionalizada. A resposta revela compreensão adequada, mas limitada em profundidade, aplicação prática ou integração numa lógica de equipa e de intervenção articulada.

1 ponto

O/a candidato/a não evidencia, ou evidencia de forma muito limitada, os elementos essenciais da competência em análise. A resposta apresenta-se pouco clara, desajustada ao contexto escolar ou excessivamente centrada numa perspetiva individual, sem articulação com o trabalho colaborativo e institucional.

A classificação de cada competência resulta da pontuação dos seus 3 comportamentos. A classificação final da EAC resulta da média das 5 competências, convertida para a escala de 0 a 20 valores.

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.

Comportamento observável	1	3	5	Evidência / observações
Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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 permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Comportamento observável	1	3	5	Evidência / observações
Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Comportamento observável	1	3	5	Evidência / observações
Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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.

Comportamento observável	1	3	5	Evidência / observações
Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado(a) no âmbito de saberes relevantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

C5 — Iniciativa

Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Comportamento observável	1	3	5	Evidência / observações
Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Classificação Final

Competência	Pontuação (1, 3, 5)
C1 — Orientação para a colaboração	
C2 — Orientação para a mudança e inovação	
C3 — Orientação para os resultados	
C4 — Gestão do conhecimento	
C5 — Iniciativa	

Classificação final da EAC

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

EAC final em escala de 0 a 20: _____

Os Entrevistadores:

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____



