



Ata n.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas de Estremoz sito na rua General Humberto Delgado, Estremoz o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de dois postos de trabalho do mapa de pessoal [indicar], destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Estremoz, 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 Estremoz de 19/05/2026, 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 - Maria João Fachadas Coelho Calado Cortes;

1.º Vogal efetivo - Arlinda de Almeida Velo Ramalho que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo - José João Mendes Espadinha;

1.º vogal suplente - Célia Sofia Garcia Mota Micu;

2.º Vogal suplente - Maria do Castelo Alarcão Sousa A. Potier Teixeira

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

Ponto único - 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;

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,



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

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:

- 1.1. À generalidade dos candidatos: os métodos de seleção obrigatórios, **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.
 - 1.2. 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.
 - 1.3. 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**.
 - 1.4. 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, 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, aos cinco primeiros candidatos resultantes da selecção dos métodos de selecção anteriormente referidos.
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, numa única fase e será constituída por questões de escolha múltipla, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. Terá a duração de 90 minutos (45 + 45 minutos) e será classificada de 0 a 20 valores, tendo por base os temas referentes à legislação abaixo mencionada, incluindo as





REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

alterações legislativas que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova.

- 2.2. A prova será elaborada e aplicada pelo EduQA.IP no mesmo dia e à mesma hora para todos os candidatos, nos termos das orientações emanadas pela aquela entidade.
- 2.3. 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.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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:

2.6.1. Áreas Comuns Avaliadas nas Provas de Conhecimento

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;





REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

- 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.

2.6.2. Áreas Avaliadas nas Provas de Conhecimento

- 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.

2.6.3. Bibliografia

Pontos comuns

- Constituição da República Portuguesa, na sua redação atual
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual (Código de Procedimento Administrativo).





Perfil do Psicólogo/a

- 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-casel-framework/>;
- 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;



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

- 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-prevention-second-edition-2018>
3. Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências dos postos 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 por uma 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.
- 3.2. 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, designadamente na área da educação, e realizadas nos últimos cinco anos) e a avaliação (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





REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

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 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 II).

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	Valoração
Doutoramento em Psicologia	20
Mestrado em Psicologia (Pós -Bolonha)	18
Licenciatura em Psicologia (Pré-Bolonha)	18

- 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
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





REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

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 dos últimos cinco anos até à data de publicação do Aviso de Abertura, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho 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
Formação Profissional (FP)	Sem formação	0
	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, 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 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.

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

Traduz-se nos seguintes comportamentos:



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

- 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: 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 III 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



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

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 Estremoz e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://aeetz.edu.gov.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:
- Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes às dos postos de trabalho a ocupar;
 - Média final mais elevada do grau académico de Doutoramento em Psicologia, com o código 311 da CNAEF;
 - Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em Psicologia (Pré-Bolonha) ou Mestrado em Psicologia (Pós-Bolonha), 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 aos postos 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.

O(A) Presidente do Júri,

(Maria João Fachadas Coelho Calado Cortes)



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO

Agrupamento de Escolas de Estremoz - 135574

O(a)s Vogais Efetivos(os),

(Artinda de Almeida Velo-Ramalho)

(José João Mendes Espadinha)





ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Técnico Superior

Psicólogo

1. Identificação

Nome do avaliado	
Categoria e Carreira	

2. Habilitação Académica (HA)

Habilitação Académica	Valoração	<input checked="" type="checkbox"/>
Doutoramento	20	<input type="checkbox"/>
Mestrado (Pós-Bolonha)	18	<input type="checkbox"/>
Licenciatura em Psicologia pré-Bolonha	18	<input type="checkbox"/>

Nota: Os candidatos devem comprovar a sua inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses como membro efetivos.

3. Experiência Profissional (EP)

Experiência Profissional	Valoração	x
Até 1 ano	12	<input type="checkbox"/>
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos	15	<input type="checkbox"/>
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos	18	<input type="checkbox"/>
Mais de 10 anos	20	<input type="checkbox"/>

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.

4. Formação Profissional (FP)

N.º de horas de Formação Profissional	Valoração	<input checked="" type="checkbox"/>
Sem Formação	0	<input type="checkbox"/>
Até 7 horas	4	<input type="checkbox"/>
Superior a 7 horas e até 30 horas	8	<input type="checkbox"/>
Superior a 30 horas e até 60 horas	12	<input type="checkbox"/>
Superior a 60 horas e até 240 horas	16	<input type="checkbox"/>
Superior a 240 horas ou Cursos de Pós-Graduação	20	<input type="checkbox"/>

Nota: 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.



5. Avaliação do Desempenho (AD)

Avaliação de Desempenho	Valoração	<input checked="" type="checkbox"/>
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >4	20	<input type="checkbox"/>
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <=4	16	<input type="checkbox"/>
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0	12	<input type="checkbox"/>

Nota: 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.

6. Avaliação Final

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

Estremoz, em ___ / ___ / 2026

O Júri

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____



ANEXO II
FICHA DE AVALIAÇÃO
DA
ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)
Técnico Superior

Psicólogo

1. Identificação

Nome do avaliado:		
Data:	__/__/__	
Hora:	__h__	

2. 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.

Comportamento Observável	Avaliação			Evidências/ Observações
	1	3	5	
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	Avaliação			Evidências/ Observações
	1	3	5	
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	Avaliação			Evidências/ Observações
	1	3	5	
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	Avaliação			Evidências/ Observações
	1	3	5	
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	Avaliação			Evidências/ Observações
	1	3	5	
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"/>	



3. Classificação final das competências

Competência	Pontuação
C1. Orientação para a colaboração	
C2. Orientação para a mudança e inovação	
C3. Orientação para os resultados	
C4. Gestão do conhecimento	
C5. Iniciativa	

4. Classificação final da EAC

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

Nota: 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.

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento 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

Anexo II (n.º 3 do artigo 4.º) Portaria n.º 236/2024/1

Estremoz, em ___ / ___ / 2026

O Júri

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____

