

**Ata n.º 1**

Aos nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, reuniu, na escola sede no Agrupamento de Aljustrel, sito na Rua de Beja - 7600-073 em Aljustrel, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de 2 postos de trabalho, do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas de Aljustrel, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Aljustrel, 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 Aljustrel, de cinco de junho, 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 – João Pedro Nobre Pais Figueira, Técnico do Gabinete de Inserção Profissional, do Quadro da Câmara Municipal de Aljustrel; -----

1.º Vogal efetivo – Ana Paula Palma Cruz, Docente do Quadro de Agrupamento do grupo 110, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos; -----

2.º Vogal efetivo – Rui Manuel Conceição dos Reis, Docente do Quadro de Agrupamento do grupo 550. - -----

A presente sessão teve como ponto único da 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; -----

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

1. Métodos de seleção: -----

1.1. Considerando que o procedimento concursal se destina a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e nos artigos 17.º e 18.º da Portaria referida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: - ---

1.2. À generalidade dos candidatos: os métodos de seleção obrigatórios, **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**. -----

- 1.3. Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho publicitados, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham imediatamente antes exercido tais funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme exigido para o exercício da função, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----
- 1.4. Os candidatos que preencham as condições previstas no número anterior podem, nos termos do disposto 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. A Prova de Conhecimentos será realizada numa plataforma eletrónica da responsabilidade de uma empresa especializada contratada pela Agência para a Gestão do Sistema Educativo (AGSE), de natureza teórica e individual, realizada em suporte digital, numa única fase. Será classificada de 0 a 20 valores, tendo por base os temas referentes à legislação abaixo mencionada, incluindo as alterações legislativas que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova. -----
- 2.2. 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. -----
- 2.3. 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. -----

2.4. 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. -----

2.5. A Prova de Conhecimentos será **realizada pela AGSE e aplicada a 06/07/2026** e 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: -----

2.5.1. Constituição da República Portuguesa (CRP); -----

2.5.2. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----

2.5.3. Novo Código do Procedimento Administrativo; -----

2.5.4. Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados; -----

2.5.5. Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses; -----

2.5.6. Perfil funcional de Técnico Superior — Psicólogo, disponibilizado pela AGSE, I. P.; -----

2.5.7. Direção-Geral da Educação — Referencial para a Intervenção dos Psicólogos em Contexto Escolar; -----

2.6. A Prova de Conhecimentos incide sobre as seguintes áreas comuns e específicas: --

2.6.1. Modalidades de vínculo de emprego público; -----

2.6.2. Constituição do vínculo; -----

2.6.3. Período experimental; -----

2.6.4. Carreiras e graus de complexidade funcional; -----

2.6.5. Regime de feriados; -----

2.6.6. Tempos de não trabalho; -----

2.6.7. Parentalidade; -----

2.6.8. Férias e faltas; -----

2.6.9. Regras do procedimento administrativo; -----

2.6.10. Princípios gerais da atividade administrativa; -----

2.6.11. Contagem de prazos; -----

2.6.12. Audiência dos interessados; -----

2.6.13. Garantias de imparcialidade e impedimentos; -----

2.6.14. Licenças parentais; -----

2.6.15. Faltas para assistência a filho; -----

- 2.6.16. Encarregado da proteção de dados; -----
- 2.6.17. Responsabilidades no tratamento de dados pessoais; -----
- 2.6.18. Domínio de Instrumentos de Avaliação Psicológica; -----
- 2.6.19. Diagnóstico e Acompanhamento de Alunos; -----
- 2.6.20. Intervenção Psicopedagógica; -----
- 2.6.21. Promoção do Bem-Estar Socioemocional; -----
- 2.6.22. Prevenção de Comportamentos de Risco; -----
- 2.6.23. Orientação Escolar e Vocacional; -----
- 2.6.24. Apoio à Transição entre Ciclos; -----
- 2.6.25. Elaboração de Relatórios Psicológicos; -----
- 2.6.26. Colaboração com Docentes e Estratégias Pedagógicas; -----
- 2.6.27. Equipas Multidisciplinares e Educação Inclusiva; -----
- 2.6.28. Articulação com Serviços Externos; -----
- 2.6.29. Avaliação Emocional e Comportamental; -----

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 aos postos de trabalho a ocupar, e a avaliação de desempenho (AD) relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a preencher. -----

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

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

5

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

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

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

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

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento na área da Psicologia ou diretamente adequada ao posto de trabalho	20
Mestrado na área da Psicologia ou diretamente adequada ao posto de trabalho	18
Licenciatura em Psicologia, CNAEF 311, com inscrição válida na Ordem dos Psicólogos Portugueses	14

b) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes

valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores: -----

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

Nota: -----

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

- c) **Formação profissional (FP)**, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes aos postos de trabalho postos a concurso, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, constantes da candidatura apresentada, com as seguintes valorações:

	N.º de horas de FP	Valoração
Formação Profissional (FP)	Até 7 horas	1
	Superior a 7 horas e até 30 horas	2
	Superior a 30 horas e até 60 horas	3
	Superior a 60 horas	4
	Cursos de Pós-Graduação	5

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 o Serviço Público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade. -----
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros. -----

- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. -----
- **C2 – 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. -----
- **C3 - 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: -----

- 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. -----
- **C4 – 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. -----

- **C5 – Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil: -----

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. -----
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis. -----
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.-----

- **C6 - 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. -----

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: $EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6] \times 4$, em que C1 a C6 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: -----

$$CF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) \text{ -----}$$

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: -----

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%) \text{ -----}$$

Em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AP = Avaliação Psicológica -----

AC = Avaliação Curricular -----

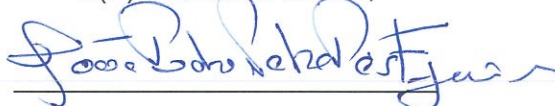
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

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 Aljustrel e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://www.aaljustrel.pt/> -----
11. Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados, via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte, nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria. -----
12. O Júri deliberou que, em caso de igualdade de classificação final, têm preferência os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais. Mantendo-se a igualdade de valoração, são observados os seguintes critérios de desempate: -----
 - a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes às dos postos de trabalho a ocupar; -----
 - b) Média final mais elevada do grau académico de Doutoramento ou Mestrado na área de Psicologia ou diretamente adequada ao posto de trabalho; -----
 - c) Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em Psicologia, com o código 311 da CNAEF; -----

- d) 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. -----

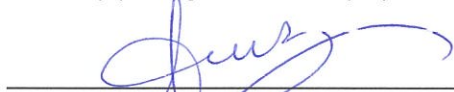
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes. -----

O(A) Presidente do Júri,

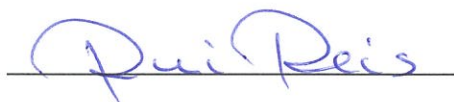


(João Pedro Nobre Pais Figueira)

O(a)s Vogais Efetivos(os),

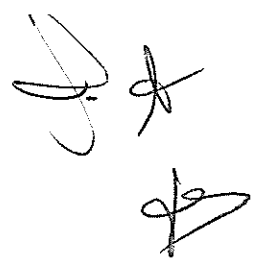


(Ana Paula Palma Cruz)



(Rui Manuel Conceição dos Reis)

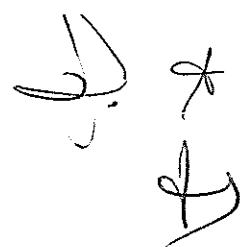
Anexos



Anexo I - Ficha de Avaliação Curricular (AC)

Anexo II - Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular (AC)



1. Identificação do candidato

Campo	Registo
Nome do candidato	
Código/ID da candidatura	
Posto de trabalho	Técnico Superior - Psicólogo
Data da avaliação curricular	
Membros do júri presentes	

2. Documentos considerados

Documento	Entregue	Observações
Curriculum vitae datado e assinado		
Certificado de habilitações		
Comprovativo de inscrição válida na Ordem dos Psicólogos Portugueses		
Declaração da entidade empregadora sobre vínculo, funções, tempo de execução e grau de complexidade		
Comprovativos de experiência profissional relevante		
Comprovativos de formação profissional relevante		
Comprovativo da avaliação do desempenho nos últimos dois ciclos ou justificação da sua inexistência		

3. Habilitação Acadêmica (HA)

Habilitação acadêmica comprovada	Valoração prevista	Valoração candidato	Observações
Doutoramento na área da Psicologia ou diretamente adequada ao posto de trabalho	20 valores		
Mestrado na área da psicologia ou diretamente adequada ao posto de trabalho	18 valores		
Licenciatura em Psicologia, CNAEF 311, com inscrição válida na Ordem dos Psicólogos Portugueses	14 valores		

4. Experiência Profissional (EP)

Entidade	Funções exercidas	Data início	Data fim	Tempo apurado	Relevância	Observações
Experiência profissional relevante				Valoração	Valoração candidato	
Sem experiência profissional relevante				10 valores		
Até 1 ano				12 valores		
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 5 anos				15 valores		
Mais de 5 anos e inferior ou igual a 10 anos				18 valores		
Mais de 10 anos				20 valores		

5. Formação Profissional (FP)

Ação/formação	Entidade	Data	Horas	Relevância	Pontuação

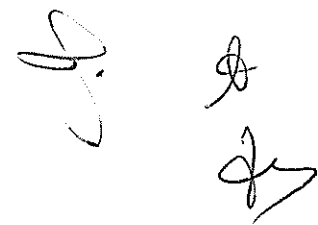
6. Avaliação do Desempenho (AD)

Ciclo avaliativo	Menção/pontuação	Documento comprovativo	Observações
Situação		Valoração	Valoração candidato
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 4		20 valores	
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 2,0 e <= 4		16 valores	
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <= 2,0		12 valores	
Sem avaliação por razões não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas		10 valores	

7. Cálculo da Avaliação Curricular

Fator	Classificação	Coeficiente	Resultado ponderado
HA		1	
EP		2	
FP		1	
AD		1	
AC = (1HA + 2EP + 1FP + 1AD) / 5			

8. Fundamentação/observações do júri



Registo fundamentado

Assinaturas do júri:

Presidente do Júri	1.º Vogal efetivo	2.º Vogal efetivo
[nome]	[nome]	[nome]

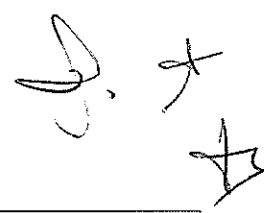
Anexo II - Ficha Individual da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Identificação do candidato

Campo	Registo
Nome do candidato	
Código/ID da candidatura	
Data e hora da entrevista	
Local/forma de realização	
Membros do júri presentes	
Duração aproximada	

C1 - Orientação para o serviço público

N.º	Comportamento observável	Pontuação	Evidências/fundamentação
1	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.		
2	Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.		
3	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.		
	Valoração final da competência		



C2 - Orientação para a colaboração

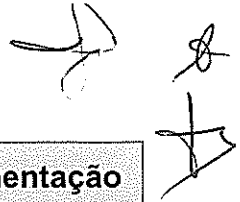
N.º	Comportamento observável	Pontuação	Evidências/fundamentação
1	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.		
2	Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.		
3	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.		
	Valoração final da competência		

C3 - Orientação para a mudança e inovação

N.º	Comportamento observável	Pontuação	Evidências/fundamentação
1	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.		
2	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.		
3	Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.		
	Valoração final da competência		

C4 - Orientação para os resultados

N.º	Comportamento observável	Pontuação	Evidências/fundamentação
1	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.		
2	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado,		



N.º	Comportamento observável	Pontuação	Evidências/fundamentação
	reduzido ou eliminado.		
3	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.		
	Valoração final da competência		

C5 - Análise crítica e resolução de problemas

N.º	Comportamento observável	Pontuação	Evidências/fundamentação
1	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.		
2	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.		
3	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.		

C6 - Iniciativa

N.º	Comportamento observável	Pontuação	Evidências/fundamentação
1	Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.		
2	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.		
3	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.		

Síntese da EAC

Competência	Valoração final
C1 - Orientação para o serviço público	
C2 - Orientação para a colaboração	
C3 - Orientação para a mudança e inovação	
C4 - Orientação para os resultados	
C5 - Coordenação de equipas	
C6 - Iniciativa	
$EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6] \times 4$	

Critério de Avaliação conforme ponto 5 da ata: cada comportamento é pontuado com 1,3 ou 5 pontos. A classificação da competência resulta das regras definidas na Portaria n.º 236/2024/1. A conversão para a escala de 0 a 20 valores é feita multiplicando por 4.

Registo fundamentado

Assinaturas do júri:

Presidente do Júri	1.º Vogal efetivo	2.º Vogal efetivo
João Pedro Figueira	Ana Paula Cruz	Rui Reis

