

PROCEDIMENTO CONCURSAL DE RECRUTAMENTO DE TÉCNICO SUPERIOR (PSICÓLOGO)

Ata n.º 1

Aos vinte e seis dias de maio de dois mil e vinte e seis, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu, na escola-sede do Agrupamento de Escolas de Briteiros, sito na Rua João Antunes Guimarães, 95, 4805-447 Briteiros (S. Salvador), o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho, do mapa de pessoal não docente, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Briteiros, na carreira e categoria de técnico superior (Psicólogo), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas de Briteiros, de 25/05/2026, 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 – Ana Sofia Marques Melo, Psicóloga do Agrupamento de Escolas de Briteiros;

1.º Vogal efetivo – Ana Maria Baptista da Costa Peixoto, Psicóloga da Escola Secundária das Caldas das Taipas, que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Maria Elisabete Domingues Dias, Subdiretora do Agrupamento de Escolas de Briteiros.

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;
- Selecionar e aprovar os temas a abordar na Prova de Conhecimentos, respetiva legislação e bibliografia.

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 do 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 preenchem 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 escrita, de natureza teórica e individual, realizada em plataforma digital, em formato online. A prova será aplicada pelo EduQA, IP., no mesmo dia e à mesma hora para todos os candidatos, 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.

2.2. 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 de Briteiros.

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.

A – Áreas comuns avaliadas nas provas de conhecimentos:

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.

Legislação de enquadramento genérico:

- Constituição da República Portuguesa (CRP);
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto – Assegura a execução do Regulamento (UE) 2016/679, relativo à proteção de dados pessoais.

3

B – Áreas específicas 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.



Legislação e bibliografia de enquadramento específico:

- 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;
- Assembleia da República. (1999). Lei n.º 147/99, de 1 de setembro: Lei de proteção de crianças e jovens em perigo;
- Centers for Disease Control and Prevention. (2024). ADHD in the classroom: Helping children succeed in school;
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). What is the CASEL framework? <https://casel.org>;
- 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.) et al. (2018). Para uma educação inclusiva: Manual de apoio à prática. Ministério da Educação/DGE;
- Presidência do Conselho de Ministros. (2018). Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho – Regime Jurídico da Educação Inclusiva;
- World Health Organization & UNODC. (2018). International standards for drug use prevention (2nd ed.). WHO.

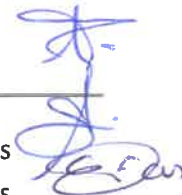
4

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:

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

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 em Psicologia | 20 |
| Mestrado em Psicologia | 18 |
| Licenciatura em Psicologia (pré-Bolonha e pós-Bolonha) | 14 |

Notas:

- Os candidatos devem comprovar a sua inscrição na Ordem dos Psicólogos Portugueses como membros efetivos.
- Nos termos da orientação da AGSE de 26 de maio de 2026, as licenciaturas em Psicologia obtidas antes ou após o Processo de Bolonha são consideradas equivalentes, não se estabelecendo qualquer diferenciação entre si, recebendo ambas a mesma valoração.

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, 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 totais 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 |

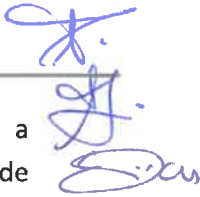
6

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:



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 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:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

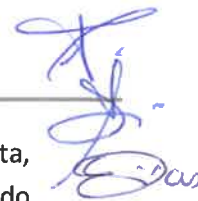
Em que:

CF = Classificação Final | PC = Prova de Conhecimentos | AP = Avaliação Psicológica | AC = Avaliação Curricular | EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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 da escola-sede do Agrupamento de Escolas de Briteiros e disponibilizada na sua página eletrónica: www.aebriteiros.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 ou Mestrado em Psicologia, com o código 311 da CNAEF;
- Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em Psicologia, 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.

10

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,



(Ana Sofia Marques Melo)

As Vogais Efetivas,



(Ana Maria Baptista da Costa Peixoto)



(Maria Elisabete Domingues Dias)



ANEXO I
FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR
Técnico Superior – Psicólogo(a)

Nome do avaliado: _____
Ano a que respeita a ponderação curricular: _____
Categoria e carreira: _____

Habilitação Académica (HA):

| Habilitação Académica | Valoração | Pontos |
|--|-----------|--------|
| Doutoramento em Psicologia | 20 | |
| Mestrado em Psicologia | 18 | |
| Licenciatura em Psicologia (pré-Bolonha e pós-Bolonha) | 14 | |

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

Nota: Licenciaturas pré-Bolonha e pós-Bolonha são equivalentes e recebem a mesma valoração (orientação AGSE de 26/05/2026).

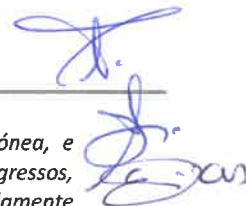
Experiência Profissional (EP):

| Experiência Profissional | Valoração | Pontos |
|--|-----------|--------|
| 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.

Formação Profissional (FP):

| N.º de horas totais de FP | Valoração | Pontos |
|---|-----------|--------|
| 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 e cursos de especialização, mas apenas as reportadas aos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas e comprovadas, demonstradas por diploma, certificado ou outro documento equivalente. Quanto à duração das ações: cada semana = 35 horas; cada dia = 7 horas; cada meio-dia = 3h30min.

Avaliação do Desempenho (AD):

| Avaliação do Desempenho | Valoração | Pontos |
|--|-----------|--------|
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 4,0 | 20 | |
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 3,5 e ≤ 4,0 | 16 | |
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 2,5 e ≤ 3,5 | 12 | |
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 2,0 e ≤ 2,5 | 8 | |
| Média dos últimos 2 ciclos avaliativos ≤ 2,0 | 4 | |

Nota: O Júri atribui a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a um ou aos dois ciclos avaliativos do período a considerar.

AC = [(1×HA) + (2×EP) + (1×FP) + (1×AD)] / 5 (não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores)

Total: _____ pontos

12

____ / ____ / 2026

O Júri: _____

ANEXO II
FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS
Técnico Superior – Psicólogo(a)

Candidato(a): _____
Data: _____ **Hora:** _____
Duração prevista: 30 minutos (aprox.)

Escala de avaliação:

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

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. | | | | |
| Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas. | | | | |
| Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. | | | | |

13

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. | | | | |
| 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.

| Comportamento observável | 1 | 3 | 5 | Evidência / Observações |
|--|---|---|---|-------------------------|
| 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.

| Comportamento observável | 1 | 3 | 5 | Evidência / Observações |
|--|---|---|---|-------------------------|
| 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. | | | | |

14

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. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 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. | | | | |

Classificação final da EAC:

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

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

EAC final em escala de 0 a 20: _____

Notas para o entrevistador

- Pedir sempre exemplos concretos de situações reais.
- Confirmar se o comportamento foi efetivamente observado e não apenas declarado.
- Registrar evidências objetivas sempre que possível.
- Manter a entrevista estruturada e comparável entre candidatos.

15

Os Entrevistadores:
