



ATA DE REUNIÃO DE JÚRI

1.ª Reunião

—Aos dezanove do mês de maio, de dois mil e vinte e seis, pelas dezassete horas, reuniu, na escola sede do Agrupamento de Escolas de Argoncilhe, sita na Praceta Eleito Local, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de (1) um posto de trabalho, do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas de Argoncilhe, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Argoncilhe, 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 Argoncilhe de 29/04/2026, no uso das competências que lhe foram subdelegadas pelo Despacho n.º 4240-C/2026, de 31/03/2026, da Senhora Secretária de Estado da Administração Escolar, publicado na 2.ª Série do *Diário da República*, n.º 63, de 31/03/2026 com a presença dos seguintes membros do Júri:—

—Presidente - Márcia Regina Pinto Silva Azevedo (Psicóloga) —

—1.º Vogal efetivo - Rosa Maria da Costa Oliveira (Professora QA, que substituirá a presidente nas suas ausências e impedimentos), —

—2.º Vogal efetivo - João António Fernandes Cruz Alves dos Reis (Professor QA) —

—Esta reunião obedeceu à seguinte 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 são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).—

—1.3. Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas à do posto de trabalho publicitado, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham imediatamente antes



exercido tais funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme exigido para o exercício da função, ao abrigo do disposto no n.º2 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.º3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, a aplicação da AC e da EAC, optando pela realização da PC e da AP.-----

-----1.5. Para além dos métodos de seleção obrigatórios, no caso dos candidatos em que os métodos a aplicar são a PC e a AP, é adotada, o método de seleção facultativo, a EAC, de acordo com o disposto no n.º4 do artigo 36.º da LTFP e no n.º2 do artigo 18.º da Portaria.-----

-----2. A 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 PC será classificada de 0 a 20 valores e com i) formato, ii) número de questões, iii) duração, iv) sistema de pontuação, v) admissão ou não de consulta de legislação, vi) temas, legislação e bibliografia de suporte a definir pelo EduQA.-----

-----2.2. Para candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da PC, pode ser concedido um alargamento, até ao limite máximo de 30 (trinta) minutos.-----

-----2.3. Durante a realização da prova deverão ser observadas as regras que venham a ser definidas pelo EduQA.-----

-----2.4. A identificação dos candidatos no momento da realização da prova deverá ser realizada de acordo com as regras que venham a ser definidas pelo EduQA.-----

-----2.5. A PC incide sobre conteúdos a definir pelo EduQA.-----

-----2.6. 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 Argoncilhe.-----

-----3. A AP, visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases e é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----

3.1. Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, será efetuada 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.º2 do artigo 20.º da Portaria, o resultado da avaliação psicológica tem uma validade de vinte e quatro 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 AC, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP), considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar e a avaliação de desempenho (AD) relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto 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: $AC = [(1HA) + (2EP) + (1FP) + (1AD)] / 5$

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 (um) às HA, FP e AD, por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar e o coeficiente 2 (dois) à EP, por esta constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos ao mencionado posto de trabalho.

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

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

a). A HA, será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Habilitação Académica	Valoração
Grau académico superior a Licenciatura em Psicologia	
Com classificação \geq a 16 valores em Mestrado de Psicologia ou Doutoramento em Psicologia	20
Com classificação $<$ a 16 valores em Mestrado de Psicologia	18
Licenciatura em Psicologia	



Com classificação \geq a 16 valores em Licenciatura em Psicologia	16
Com classificação $<$ a 16 valores em Licenciatura em Psicologia	14

-----b). A EP com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. Foi deliberado atribuir ao desempenho das funções as seguintes valorizações *infra* parametrizadas, em conformidade com as experiências profissionais descritas no *curriculum vitae*, até ao máximo de 20 valores: -----

Experiência Profissional	Valoração
Com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira conforme descritas no aviso de abertura	20
Com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira conforme descritas no aviso de abertura	18
Com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira conforme descritas no aviso de abertura	16

-----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). Na FP, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionadas com a área funcional, necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto 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 valorizações:

Formação Profissional	Valoração
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 125 horas, nos últimos 5 anos.	20
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 125 horas, nos últimos 5 anos.	18
Sem formação, nos últimos 5 anos.	10

-----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, webinar mas apenas as reportadas aos últimos 5 (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). A AD, será considerada a dos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos. O Júri deliberou classificar a AD de acordo com os critérios *infra* indicados:-----



Avaliação de Desempenho	Valoração
Média dos últimos dois ciclos avaliativos > 4 (quatro)	20
Média dos últimos dois ciclos avaliativos > 2 (dois) e ≤ a 4 (quatro)	18
Média dos últimos dois ciclos avaliativos ≤ a 2 (dois)	12
Sem avaliação de desempenho	10

-----5. A 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 (trinta) minutos.-----

-----5.2. Na EAC são avaliadas as seguintes competências:-----

Competência a avaliar
<p align="center">Orientação para a mudança e inovação</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p align="center">Negociação e influência</p> <p>Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados. Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apresenta argumentos fundamentados em dados e factos, enfatizando os benefícios mútuos e construindo uma imagem confiável. • Resolve os desacordos de forma construtiva, mantendo uma postura sincera e o foco nas soluções. • Apresenta soluções para responder a diversos interesses e obter o acordo e o empenho dos outros.
<p align="center">Inteligência emocional</p> <p>Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho. • Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros. • Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.
<p align="center">Organização, planeamento e gestão de projetos</p> <p>Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. • Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. • Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.
<p align="center">Gestão do conhecimento</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

-----5.3. Nos termos do artigo 4.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, cada comportamento associado às competências é avaliado segundo a seguinte escala: -----

1 ponto	3 pontos	5 pontos
O comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível.	O comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível.	O comportamento observável supera o 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: -----

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

-----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 (CF) e critérios de desempate: -----

-----6.1. A 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.: $CF = (PC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$ -----

----- 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.: $CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$ -----

----- 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 email 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 Argoncilhe e disponibilizada na sua página eletrónica (<https://www.agrupamento-argoncilhe.edu.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.º2 do artigo 22.º da Portaria, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º1 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, será adotado o seguinte critério de desempate: a) maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar e b) maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes às do posto de trabalho a ocupar.


-----E, nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada esta reunião tendo sido elaborada a presente ata que foi lida e assinada.-----

A Presidente do Júri,



(Márcia Azevedo)

Os Vogais Efetivos,



(Rosa Oliveira)



(João Reis)

