

Concurso de Técnico Superior - Psicólogo

ATA NÚMERO UM

Aos vinte e sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas catorze horas, reuniu o júri de seleção de candidatos ao procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho no Agrupamento de Escolas Viseu Norte, sito na Rua da Corga n.º 1, Abraveses, 3519-001, Viseu, mediante celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria de Técnico Superior - Psicólogo, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tornado público por despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas Viseu Norte, de 21/05/2026, 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 – Amália Cussecala, Psicóloga;-----

1.º Vogal efetivo – Carla Susana Tavares Santiago Monteiro, Psicóloga;-----

2.º Vogal efetivo – Maria Celeste Correia Alves, Subdiretora.-----

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:-----

Ponto único – Definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização 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;-----

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

Assim, de acordo com a ordem de trabalho 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, o Júri deliberou também, 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.-----

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 PC, da responsabilidade do EduQA, será de natureza teórica e individual, 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. 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.---

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 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 PC devem fazer-se acompanhar de documento identificativo/cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por Serviço de Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação. -----

2.5. 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:-----

2.5.1. A Prova de Conhecimentos será constituída por 40 perguntas de escolha múltipla, com a seguinte valoração:-----

- Cada resposta certa é valorada com 0,5 valores;-----
- Cada resposta errada desconta 0,2 valores;-----
- Cada pergunta não respondida não é valorada.-----

2.5.2. A valoração final da Prova de Conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.-----

2.5.3. Para este método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

2.5.4. O enunciado da prova de conhecimentos, bem como a sua resolução, ficam à responsabilidade e a definir pelo EduQA.-----

2.6. A Legislação referente a PC, definida pelo EduQA, será publicada no Aviso de abertura.--

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 à especificidade deste método de seleção e à 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. **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 Psicologia Escolar, 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 valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações alcançadas nos fatores considerados, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

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 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 **Habilitação académica (HA)** será valorada de acordo com os seguintes parâmetros, até a um máximo de 20 valores:

Habilitação Académica (HA) (Grau de Formação Superior em Psicologia)	Valoração
Doutoramento	20
Mestrado	18
Mestrado Integrado ou Licenciatura Pré-Bolonha	16
Licenciatura Pós-Bolonha	14

b) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, será valorada de acordo com os seguintes parâmetros, até a um máximo de 20 valores:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Até um ano	10
Mais de 1 ano e inferior ou igual a 3 anos	12

Mais de 3 anos 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 a partir do mês seguinte.-----

c) **Formação Profissional (FP)** serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso, particularmente, contexto escolar, desde que demonstrada por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, constantes da candidatura apresentada, e será considerado as seguintes valorizações, até a um máximo de 20 valores:-----

Formação Profissional (FP) - N.º de Horas	Valoração
Até 7 horas	8
Mais de 7 horas e até 30 horas	12
Mais de 30 horas e até 60 horas	16
Mais de 60 horas e até 100 horas	18
Mais de 100 horas	20

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 certificados e comprovados.-----

A certificação terá que corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacional idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.-----

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 considerado a dos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos.

O Júri deliberou classificar a avaliação do desempenho de acordo com os seguintes critérios:--

Avaliação do desempenho (AD)	Valoração
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 4,0	20
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 3,0 e <=4,0	18

Média dos últimos 2 ciclos avaliativos > 2,0 e <=3,0	16
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <=2,0	12

O Júri deliberou, ainda, atribuir a classificação de desempenho de 10 (dez) 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.-----

5. 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:-----

- 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 final da EAC resulta 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 segue anexo à presente ata (Anexo II).-----

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 a que se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 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 a que 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. Nos termos do 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 Viseu Norte e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://aevn.aeviseunorte.pt/>.

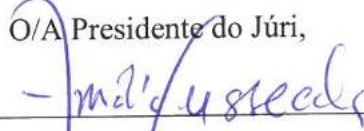
11. Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados, via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º 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 aos postos de trabalho a ocupar;-----
- b) Média final mais elevada do grau de Doutoramento ou Mestrado em Psicologia, com o código 313 da CNAEF;-----
- c) 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, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, será assinada e rubricada pelos membros do Júri presente.-----

O/A Presidente do Júri,


(Amália Cussecala)

O(a)s Vogais Efetivos,


(Carla Susana Tavares Santiago Monteiro)


(Maria Celeste Correia Alves)

