

*Handwritten signature*

## Ata n.º 1

Aos vinte e três dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas 14.00 horas, reuniu, na Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobaça (EPADRC), sito na Rua Costa Veiga, 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 não docente, destinado ao exercício de funções na Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobaça (EPADRC), 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 do Diretor da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobaça (EPADRC), de 20/04/2026, 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 – Paula Coelho, Psicóloga no Agrupamento de Escolas de São Martinho do Porto;

1.º Vogal efetivo – Jacqueline de Sousa, subdiretora da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobaça (EPADRC), que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Vânia Bernardino, Coordenadora da EMAEI da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobaça (EPADRC).

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;

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 no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, a aplicação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, optando pela realização da **Prova de Conhecimentos** e da **Avaliação Psicológica**.
- 1.5. 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 suporte e formato a definir pelo EduQA (Instituto de Educação, Qualidade e Avaliação), numa única fase e será constituída por questões de escolha múltipla, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. Terá a duração a definir pelo EduQA e será classificada de 0 a 20 valores, tendo por base os temas referentes à legislação a definir pelo EduQA, 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, salvo indicações contrárias a definir pelo EduQA.
- 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, salvo indicações contrárias a definir pelo EduQA.
- 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 definir pelo EduQA, 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.

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) e a avaliação do desempenho (AD).

Na experiência profissional (EP), serão particularmente valorizadas as seguintes áreas de intervenção: **Avaliação psicológica, diagnóstico e orientação no ensino profissional; Orientação e integração socioprofissional / empregabilidade; Mediação, intervenção e práticas restaurativas; Conceção de projetos de intervenção para a promoção do sucesso escolar, inteligência emocional e bem-estar da comunidade educativa; Representação institucional e articulação técnico-pedagógica em redes interinstitucionais.**

Na formação profissional (FP), serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho, designadamente nas áreas: **mediação de conflitos em contexto escolar, práticas restaurativas, inteligência emocional e educação inclusiva em redes colaborativas**, realizadas nos últimos cinco anos.

A avaliação do desempenho (AD) reporta-se aos últimos dois ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades 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:

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

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

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

*Platão*  
*[Signature]*

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento em Psicologia	20
Mestrado em Psicologia	18
Licenciatura em Psicologia	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 valorizações:

*Flavio*

Formação Profissional (FP)	N.º de horas de FP	Valoração
	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 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 conseqüente 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.

- **C2 – 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.

- **C3 – 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- 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.

- **C4 – 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, nomeadamente, 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.

**C5 – Orientação para a inclusão:** Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo.
- Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão.
- Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais.

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

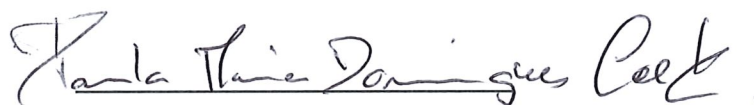
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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 Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobaça (EPADRC) e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://www.epadrc.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 em Psicologia com o código 311 da CNAEF;
  - 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.

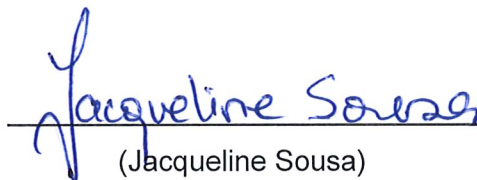
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,

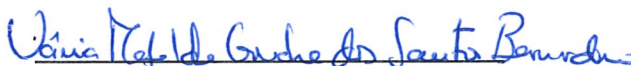


(Paula Coelho)

As Vogais Efetivas,



(Jacqueline Sousa)



(Vânia Bernardino)



## ANEXO I - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, do mapa de pessoal não docente, destinado ao exercício de funções na Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobça (EPADRC), na carreira e categoria de Técnico Superior - Psicólogo/a na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aviso n.º ....., publicado em Diário da República, 2ª série, n.º ..., de .../.../...  
Oferta BEP N.º.....

NOME DO CANDIDATO/A: \_\_\_\_\_

NÚMERO DO CANDIDATO/A: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE CÉDULA PROFISSIONAL DA OPP: \_\_\_\_\_

FATORES	PONTUAÇÃO
1. HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)	
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)	
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)	
4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)	
<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL</b>	

Presidente do Júri

\_\_\_\_\_

Primeiro Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_

Segundo Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_

## FATORES

Em sede de avaliação curricular são considerados os seguintes fatores:

- Habilitação Académica (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação do Desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

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

5

### 1. HABILITAÇÃO ACADÉMICA (HA)

A habilitação académica (HA) é pontuada com o máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte quadro:

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento em Psicologia	20
Mestrado em Psicologia	18
Licenciatura em Psicologia	14

### 2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

A Experiência Profissional (EP) pondera o desempenho efetivo de funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o respetivo grau de complexidade, resultando da combinação entre a antiguidade no exercício de funções e o grau de adequação qualitativa dessas funções ao perfil funcional definido no presente procedimento concursal.

A antiguidade, comprovada documentalmente, constitui o elemento base da avaliação, sendo a pontuação atribuída em função dos anos de experiência profissional efetiva. A adequação

qualitativa é aferida com base no conteúdo funcional efetivamente desempenhado e na sua relevância para o posto de trabalho, podendo a pontuação ser ajustada em função do grau de correspondência com o perfil funcional.

A avaliação é expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha de avaliação aplicável, não sendo admitidos ajustamentos posteriores à aplicação da matriz de avaliação.

Em caso de dúvida interpretativa, prevalece a evidência documental mais consistente e o maior grau de correspondência global com o perfil funcional.

## 2.1 PERFIL FUNCIONAL DE REFERÊNCIA

### Enquadramento

O perfil funcional do Técnico Superior Psicólogo, assente em competências técnicas, científicas e éticas especializadas, assume um papel estruturante na concretização do projeto educativo da escola profissional. Estas competências articulam-se com competências comportamentais e atributos pessoais como pensamento analítico, responsabilidade, empatia, rigor científico, capacidade de tomada de decisão e adaptação a contextos complexos, elementos essenciais à eficácia da intervenção em contexto escolar e formativo, particularmente no âmbito dos percursos de dupla certificação e da preparação para a vida ativa. A sua intervenção traduz os eixos de ação e objetivos estratégicos em práticas consistentes e fundamentadas, alinhadas com os princípios de inclusão, sucesso educativo, qualificação profissional, empregabilidade e bem-estar. Contribui, assim, para a implementação das orientações definidas, promovendo a humanização do processo educativo, o desenvolvimento integral dos alunos e o reforço de uma escola inclusiva, articulada com a comunidade, o tecido empresarial e os contextos de Formação em Contexto de Trabalho (FCT).

Neste enquadramento, procede-se à definição das competências, funções e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a prover, estruturadas em conformidade com os objetivos estratégicos e as áreas de intervenção do projeto educativo da EPADRC, atendendo às especificidades do ensino profissional e aos desafios associados aos percursos qualificantes, à integração socioprofissional e à transição escola-trabalho.

O presente perfil funcional encontra-se em conformidade com o enquadramento legal aplicável à carreira de Técnico Superior, tendo por base o regime da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e o referencial de competências aplicável aos trabalhadores da Administração Pública previsto na Portaria n.º 233/2022, articulando-se ainda

---

com a legislação em vigor no domínio da educação inclusiva e da organização curricular, designadamente os Decretos-Leis n.º 54/2018 e n.º 55/2018, bem como com os princípios éticos e deontológicos definidos pela Ordem dos Psicólogos Portugueses.

**a) Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão**

1. Avaliação psicológica, diagnóstico e orientação no ensino profissional

Concebe e implementa processos de avaliação psicológica e funcional no contexto do ensino profissional, produzindo diagnósticos fundamentados e desenvolvendo ações de orientação escolar e profissional, promovendo competências de empregabilidade, autonomia e integração em contexto de FCT, ajustadas aos percursos qualificantes e às saídas profissionais dos cursos.

**b) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços**

2. Orientação e integração socioprofissional / empregabilidade

Concebe e implementa processos de orientação profissional e de transição para a vida ativa, promovendo o desenvolvimento de competências de empregabilidade, autonomia e responsabilidade profissional, bem como a integração socioprofissional dos alunos em contexto de ensino profissional.

3. Mediação, intervenção e práticas restaurativas

Desenvolve intervenção psicológica e psicopedagógica em contexto escolar e formativo, assegurando mediação de conflitos e implementação de práticas restaurativas, bem como atuação em situações de risco, vulnerabilidade e comportamentos desviantes, promovendo competências socioemocionais, autorregulação e ajustamento psicossocial em contexto educativo.

**c) Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado**

4. Conceção de projetos de intervenção para a promoção do sucesso escolar, inteligência emocional e bem-estar da comunidade educativa

Concebe e implementa projetos de intervenção psicológica e educativa em contexto escolar, incluindo medidas de promoção do sucesso escolar, desenvolvimento da inteligência emocional e promoção do bem-estar da comunidade educativa, assegurando fundamentação científica e rigor técnico, bem como o cumprimento de princípios éticos e deontológicos, promovendo a melhoria contínua das práticas institucionais, a autorregulação profissional e a gestão autónoma de situações psicossociais complexas.

**d) Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores**

**5. Representação institucional e articulação técnico-pedagógica em redes interinstitucionais**

Representa o serviço em estruturas técnico-pedagógicas, designadamente na EMAEI e no Conselho Pedagógico, assegurando articulação com redes interinstitucionais nas áreas da educação, saúde, ação social, formação e emprego, bem como com entidades externas e parcerias estratégicas, contribuindo para processos de tomada de decisão, autoavaliação institucional, reforço da articulação escola-família e promoção da integração socioprofissional dos alunos.

**2.2 Grelha de Avaliação da Experiência Profissional**

A classificação da experiência profissional é apurada mediante articulação entre o grau final de adequação ao perfil funcional e a antiguidade no exercício de funções relevantes para o posto de trabalho.

Antiguidade no exercício de funções	Grau de adequação reduzido	Grau de adequação intermédio	Grau de adequação elevado
Sem experiência profissional	10	10	10
Até 1 ano	10	11	12
Mais de 1 ano e até 5 anos	12	13	15
Mais de 5 anos e até 10 anos	14	16	18
Mais de 10 anos	16	18	20

### 2.3 Matriz de Avaliação da Adequação ao Perfil Funcional

A adequação qualitativa da experiência profissional é avaliada em função do grau de correspondência entre as funções efetivamente exercidas pelo/a candidato/a e o perfil funcional definido para o posto de trabalho.

A avaliação é efetuada por áreas, nos termos da matriz seguinte, sendo atribuída uma pontuação individual a cada área avaliada, em função do grau de adequação entre as funções exercidas e o referido perfil funcional, classificado nos níveis de adequação reduzida, adequação intermédia e adequação elevada.

O apuramento do grau final de adequação resulta da média aritmética simples das pontuações obtidas nas diferentes áreas avaliadas, arredondada às décimas.

Perfil (Áreas)	Nível de adequação		
	Grau de adequação reduzido	Grau de adequação intermédio	Grau de adequação elevado
1. Avaliação psicológica, diagnóstico e orientação no ensino profissional	Sem experiência ou experiência pontual	Participação ocasional em atividades de avaliação e orientação	Exercício consistente de funções técnicas com intervenção direta
2. Orientação e integração socioprofissional / empregabilidade	Sem experiência na área	Intervenção pontual em orientação profissional	Experiência regular em contextos de ensino profissional
3. Mediação, intervenção e práticas restaurativas	Sem experiência	Intervenção ocasional ou pontual	Experiência regular e consolidada em contextos de ensino profissional e CEF
4. Conceção de projetos de intervenção para a promoção do sucesso escolar, inteligência emocional e bem-estar da comunidade educativa	Sem participação em projetos	Participação em projetos colaborativos ou de implementação limitada	Conceção, coordenação e dinamização de projetos colaborativos e/ou de autoria própria com impacto educativo
5. Representação institucional e articulação técnico-pedagógica em redes interinstitucionais	Sem participação em estruturas	Participação pontual em reuniões ou processos	Participação ativa e continuada em estruturas e redes institucionais (EMAEI, Conselho Pedagógico, entre outras)

### 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

A Formação Profissional (FP) resulta do somatório das ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, realizadas nos últimos 5 anos, até ao limite máximo de 20 valores. Consideram-se as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções correspondentes,

designadamente, na área da mediação de conflitos em contexto escolar, práticas restaurativas, inteligência emocional e educação inclusiva em redes colaborativas, sendo a respetiva valoração atribuída de acordo com a natureza e duração da formação, nos termos do quadro seguinte:

Formação Profissional (FP)	N.º de horas de FP	Formação relevante	Outra formação
	Até 7 horas	1	0,5
	Superior a 7 horas e até 30 horas	2	1
	Superior a 30 horas e até 60 horas	3	1,5
	Superior a 60 horas	4	2
	Cursos de Pós-Graduação	5	2,5

#### 4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

Será considerada a avaliação de desempenho dos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos, de acordo com o seguinte quadro:

Avaliação de 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
Sem avaliação de desempenho (não imputável ao candidato/a)	10



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## ANEXO II - FICHA INDIVIDUAL

### ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS – EAC

Procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, do mapa de pessoal não docente, destinado ao exercício de funções na Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Cister, Alcobaca (EPADRC), na carreira e categoria de Técnico Superior - Psicólogo/a na modalidade de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Aviso n.º ....., publicado em Diário da República, 2ª série, n.º ..., de .../.../...  
Oferta BEP N.º.....

NOME DO/A CANDIDATO/A: \_\_\_\_\_

NÚMERO DO/A CANDIDATO/A: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE CÉDULA PROFISSIONAL DA OPP: \_\_\_\_\_

COMPETÊNCIAS	CLASSIFICAÇÃO
C1 - Orientação para a mudança e inovação	
C2 – Orientação para os resultados	
C3 – Análise crítica e resolução de problemas	
C4 – Iniciativa	
C5 – Orientação para a inclusão	
<b>CLASSIFICAÇÃO FINAL</b>	

O Presidente do Júri

\_\_\_\_\_

O Primeiro Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_

O Segundo Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_

## 1. OBJETIVO

1. 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.

## 2. DURAÇÃO

1. Cada entrevista será organizada para ter uma duração aproximada de 30 minutos.

## 3. CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO

1. 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:

COMPORTAMENTO OBSERVÁVEL	PONTUAÇÃO
Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível	5
Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível	3
Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível	1

2. A classificação final da competência resulta da agregação das pontuações atribuídas aos comportamentos observados, de acordo com as seguintes regras:

SITUAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA
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

*Handwritten signature*

3. A conversão da escala de 1 a 5 para a escala de 0 a 20 valores é efetuada mediante multiplicação por 4, nos seguintes termos: 1 ponto = 4 valores; 3 pontos = 12 valores; 5 pontos = 20 valores.

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 correspondem à pontuação atribuída a cada competência (1, 3 ou 5)

#### 4. COMPETÊNCIAS E COMPORTAMENTOS:

São avaliadas as seguintes competências e comportamentos associados:

<b>C1 - Orientação para a mudança e inovação</b>			
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			
Comportamentos	Pontuação		
Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	1	3	5
Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	1	3	5
Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

<b>C2 – Orientação para os resultados</b>			
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			
Comportamentos	Pontuação		
Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos	1	3	5
Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado	1	3	5
Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

### C3 – 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

Comportamentos	Pontuação		
Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas	1	3	5
Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis	1	3	5
Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

### C4 – 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

Comportamentos	Pontuação		
Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros	1	3	5
Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	1	3	5
Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			

### C5 – Orientação para a inclusão

Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Comportamentos	Pontuação		
Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo.	1	3	5
Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão.	1	3	5
Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais.	1	3	5
<b>CLASSIFICAÇÃO DA COMPETÊNCIA</b>			