

Ata número um

Ao segundo dia do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas dezoito horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas de Terras de Bouro, sito na Av. Dr. Artur Adriano Arantes, nº222, 4840-100, 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 na categoria Técnico Superior/Psicólogo, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Terras de Bouro, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas de Terras de Bouro de vinte e oito de maio de dois mil e vinte e seis, retificado no dia vinte e nove de maio de dois mil e vinte e seis, 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 – Aida Filipa Moreira da Silva, Psicóloga do Agrupamento de Escolas de Terras de Bouro.

1.º Vogal efetivo – Sofia Cláudia Oliveira de Sousa, Psicóloga e Coordenadora da EMAEI da Escola Básica de Vila Verde, que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – José da Costa Guimarães Antunes, docente com experiência no exercício de funções de direção, designadamente como Diretor do Agrupamento de Escolas de Terras de Bouro e do Agrupamento de Escolas de Palmeira;

1.º Vogal suplente – Aurélio Rui de Sousa Gonçalves, Presidente do Conselho Geral do Agrupamento de Escolas de Terras de Bouro;

2.º Vogal suplente – Teresa Manuela da Rocha Brandão e Silva, Coordenadora da BE/CRE (Biblioteca Escolar/ Centro de Recursos Educativos) do Agrupamento de Escolas de Terras de Bouro.

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;

Handwritten signatures and notes in blue ink:
- Top right: "Presidente" and "T. Moreira" (likely Aida Filipa Moreira da Silva).
- Middle right: "R. de Sousa" (likely Sofia Cláudia Oliveira de Sousa).
- Bottom right: "J. Antunes" (likely José da Costa Guimarães Antunes).
- Far right: "A. Rui" (likely Aurélio Rui de Sousa Gonçalves).
- Bottom right: "T. Brandão" (likely Teresa Manuela da Rocha Brandão e Silva).

exercício de determinadas funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

- 2.1. A AGSE contratou uma empresa especializada responsável pela elaboração das provas de conhecimento, tendo o presente júri aceite a proposta e assumido como sua, nos termos comunicados por aquela entidade, mantendo o júri inteira responsabilidade pelas operações do procedimento concursal, em conformidade com o disposto no artigo 7º da Portaria nº233/2022 de 9 de setembro;
- 2.2. A Prova de Conhecimentos será escrita, de natureza teórica e individual, realizada numa plataforma eletrónica, numa única fase e será constituída por questões de escolha múltipla, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. Terá a duração de 45 (quarenta e cinco) + 45 (quarenta e cinco) minutos e será classificada de 0 a 20 valores, tendo por base os temas referentes à legislação abaixo mencionada, incluindo as alterações legislativas que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova. A vigilância é da responsabilidade do júri;
- 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 pelo 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, propostos pela AGSE, 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:
 - 2.6.1. **Conteúdos de enquadramento genérico: Regime do vínculo de emprego público e gestão de recursos humanos na Administração Pública** (Modalidades de vínculo de emprego público;

Phon
Júri
Rif
TBH

elementos necessários para a respetiva apreciação, validação e deliberação;

2.6.7. Na prova de conhecimentos na forma escrita é garantido o anonimato do candidato, para efeitos de correção;

2.7. Legislação: Constituição da República Portuguesa (CRP); Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP); Novo Código do Processo Administrativo (CPA).

2.8. Bibliografia específica/Psicólogo: 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. American Psychological Association. Assembleia da República. (1999). Lei n.º 147/99, de 1 de setembro: Lei de proteção de crianças e jovens em perigo. Diário da República Centers for Disease Control and Prevention. (2024). ADHD in the classroom: Helping children succeed in school. Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. (n.d.). What is the CASEL framework? Retirado a 14 maio de 2026 de <https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-casel-framework/> 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.), Crespo, A., Trindade, A. R., Cosme, A., Croca, F., Breia, G., Franco, G., Azevedo, H., Fonseca, H., Micaelo, M., Reis, M. J., Saragoça, M. J., Carvalho, M., & Fernandes, R. (2018). Para uma educação inclusiva: Manual de apoio à prática. Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação. Presidência do Conselho de Ministros. (2018). Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho. Diário da República. Rounds, J., Hoff, K., & Lewis, P. (2021). ONET® Interest Profiler manual*. National Center for O*NET Development. https://www.onetcenter.org/reports/IP_Manual.html Wang, Y., Li, D., Li, J., & Bai, S. (2025). Exploring the relationship between self-efficacy, social support, academic anxiety, and academic outcomes: a meta-analysis structural equation modeling approach. *Frontiers in psychology*, 16, 1714845. World Health Organization & United Nations Office on Drugs and

Handwritten signature and initials in blue ink, including the name "T. B. Riley" at the bottom.

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 uma **Grelha 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	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:

2021
Phu
R-
T. B. S. L. y

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 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.

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "T. Brilley".

- **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

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name "Diana" and "R-5".

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 Terras de Bouro e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://aetb.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.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 académico de Doutoramento ou Mestrado em Psicologia, com o código 0313 da CNAEF;
 - c) Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em Psicologia, com o código 0313 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 (ponderada conforme a alínea c) do ponto 4.4).

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,

Aida Filipa Moreira da Silva

(Aida Filipa Moreira da Silva)

Jonh
2-5
T. Baluy