

REUNIÃO DO JÚRI DE SELEÇÃO PARA O PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA TÉCNICO SUPERIOR

Ata n.º 1

Aos catorze dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, reuniu, na sede do Agrupamento Guerra Junqueiro – Freixo de Espada à Cinta, o júri do procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de **contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **1 posto** de trabalho da carreira e categoria geral de **Técnico Superior** autorizado por despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas Guerra Junqueiro, constituído por:

Presidente: Ana Isabel Redondo Alves Xambre;

Vogais Efetivos: Ana Margarida da Assunção Frade e Albertina Maria da Silva Moreira Neto Parra;

Vogais Suplentes: Ana Sofia Calvão Costa e Carlos Alberto Moura Magalhães.

Tendo a reunião como objetivo descrever o perfil profissional e os requisitos de admissão, fixar os parâmetros de avaliação e ponderação, definir as regras de tramitação dos métodos de seleção, bem como o sistema de valoração final dos mesmos, e a sua aplicação no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho que se detalha no primeiro ponto.

Primeiro – Perfil Profissional

Carreira/categoria: Técnico Superior – Psicologia.

Área de Formação Académica ou Formação Profissional: Licenciatura em Psicologia, na área de educação e formação CNAEF – 311.

Funções: Funções de Técnico Superior, Psicólogo em contexto educativo, no domínio da Psicologia da Educação, visando a promoção do desenvolvimento cognitivo, emocional, social e vocacional dos alunos.

A intervenção desenvolve-se em três domínios fundamentais:

- (i) apoio psicológico e psicopedagógico a alunos e professores;
- (ii) apoio ao desenvolvimento das relações e dinâmicas da comunidade educativa;
- (iii) orientação escolar e vocacional.



O psicólogo escolar contribui para a criação de ambientes educativos seguros, inclusivos e promotores de bem-estar, participando na implementação de medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, nos termos da legislação aplicável.

As funções são exercidas com autonomia técnica e responsabilidade profissional, no respeito pelas normas éticas e deontológicas da profissão.

ÁREAS DE ATUAÇÃO

- a) Avaliação psicológica (cognitiva, emocional, comportamental e vocacional);
- b) Diagnóstico e acompanhamento de alunos com necessidades educativas específicas;
- c) Intervenção psicopedagógica individual e/ou grupal;
- d) Implementação de programas de promoção do bem-estar socioemocional;
- e) Desenvolvimento de ações de prevenção de comportamentos de risco;
- f) Orientação escolar e vocacional, nomeadamente nos 9.º e 12.º anos;
- g) Apoio à transição entre ciclos de ensino;
- h) Participação em Conselhos de Turma e reuniões técnicas;
- i) Atendimento individual de alunos e/ou famílias;
- j) Colaboração com docentes na adaptação de estratégias pedagógicas;
- k) Integração nas Equipas Multidisciplinares de Apoio à Educação Inclusiva;
- l) Elaboração de relatórios psicológicos e pareceres técnicos;
- m) Articulação com serviços externos (saúde, CPCJ, outras entidades).

Competências: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Orientação para os resultados; Orientação para a segurança; Comunicação; Gestão do conhecimento e Iniciativa.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Segundo – Métodos de Seleção e utilização Faseada

Métodos de seleção: Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, são aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

À generalidade dos candidatos: os métodos de seleção obrigatórios, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

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

Calisto Tanzi
cybar
mjcdp

(EAC), conforme exigido para o exercício da função, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

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. 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.

A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, resulta da necessidade de avaliação das competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção, conforme n.º 4 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do art.º 18.º da Portaria.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos(as) candidatos(as) aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos(as) por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os(as) candidatos(as) que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos e um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. Serão ainda excluídos todos(as) os(as) candidatos(as) que não compareçam, desistam ou não completem qualquer um dos métodos de seleção.

Terceiro - Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

Este método de seleção será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:



- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.
-

$$\text{Avaliação Curricular} = (HA + FP + EP) / 3$$

A. Habilitação Académica

As Habilitações Académicas serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	16.00 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18.00 valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20.00 valores

B. Formação Profissional

Quanto à Formação Profissional, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial emitido pelas respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.

Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do(s) posto(s) de trabalho e obtidas **nos últimos 5 anos**. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o(s) posto(s) de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente os dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas com 0 valores.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:



Formação Profissional	Valoração
Sem participação em ações de formação.	0.00 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas.	10.00 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas.	12.00 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas.	14.00 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	16.00 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas.	18.00 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho.	20.00 valores

C. Experiência Profissional

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, por certificado ou documento idóneo emitido pela respetiva entidade, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência > a 0 a < 1 anos	10.00 valores
Experiência ≥ a 1 a < 2 anos	14.00 valores
Experiência ≥ a 2 a < 3 anos	18.00 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos	20.00 valores



Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo obrigatória a sua aplicação em formato presencial.

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:

- a) Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- b) Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- c) 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:

- a) Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- b) Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- c) 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:

- a) Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- b) Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
- c) Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- a) Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
- b) Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
- c) Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.

C5 – Iniciativa e Autonomia: 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:

- a) Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
- b) Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
- c) Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

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.

Quinto - 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 a generalidade dos candidatos, nos termos da presente ata, aplicam-se os seguintes métodos de seleção:

$$CF = (PC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

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.

Handwritten signatures and notes in blue ink.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO



b) Para os remanescentes candidatos aplicam-se os seguintes métodos de seleção:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

Sendo que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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.

Sexto - Critérios de Ordenação Preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria:

- a) Os candidatos que se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP.
- b) Os candidatos que se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

Substituindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Gestão do conhecimento.
- 2º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para os resultados.
- 3º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa.
- 4º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para a colaboração.

Sétimo – Candidatos(as) com grau de incapacidade

Nos termos do art.º 1 e do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de

Alfama
huf = 3

maio, tem lugar ou preferência em caso de igualdade de classificação no âmbito da lista de classificação final, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Oitavo – Candidatos(as) abrangidos pelo Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar

Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do art.º 24 do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, os(as) candidatos(as) que tenham prestado serviço militar em Regime de Contrato Especial (RCE) beneficiam de preferência no recrutamento, em caso de igualdade de classificação, face aos demais candidatos(as), nas situações descritas no n.º 1 do art.º 24.º da Portaria.

Nono – Regras para a realização dos Métodos de Seleção

Todos(as) os(as) candidatos(as) que declarem, em sede de candidatura, deterem os meios informáticos necessários para a realização dos métodos de seleção no presente procedimento deverão assegurar os mesmos em todos os métodos.

Em qualquer método de seleção apenas será admitida uma tolerância de 10 minutos após a hora da convocatória para o respetivo método, sob pena de exclusão.

Tendo em conta o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades, caso haja sobreposição de agendamentos de métodos de seleção no âmbito de procedimentos concursais promovidos pelo Agrupamento de Escolas, o júri poderá reajustar a data dos métodos de seleção, por forma a não vedar o acesso aos mesmos.

Décimo – Notificações

O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos (às) candidatos (as) são realizadas pela por intermédio da SIGRHE.

Décimo Primeiro – Requisitos gerais de admissão

Os candidatos devem cumprir os requisitos gerais de admissão, necessários para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Handwritten signatures in blue ink.



REPÚBLICA
PORTUGUESA

EDUCAÇÃO, CIÊNCIA
E INOVAÇÃO



e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Impedimento de admissão: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho por tempo indeterminado no mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas, idêntico aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Décimo Segundo – Forma e prazo para apresentação das candidaturas

Prazo: 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica deste Agrupamento de Escolas.

Forma: A candidatura deverá ser submetida, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação – SIGRHE, em Situação Profissional > PND – Procedimentos concursais > Formulário de Candidatura.

As candidaturas devem ser efetuadas no suporte e pela forma referida no número anterior, sob pena de não serem admitidas.

A candidatura deve ser acompanhada dos seguintes elementos:

- a) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e devidamente assinado, devendo constar as habilitações literárias, as funções exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas;
- b) Cópia digitalizada e legível do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para efeitos de comprovação da habilitação académica;
- c) Cópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, com indicação do período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, mencionadas no curriculum vitae;
- d) Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro.

Além dos documentos mencionados no número anterior, os candidatos já detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado deverão ainda acompanhar a sua candidatura dos seguintes elementos:

- a) Declaração atualizada emitida pelo serviço ou organismo de origem, com data posterior à do presente aviso, na qual constem, de forma inequívoca, a modalidade de vínculo de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos, ou, em caso de inexistência, a justificação de não atribuição de avaliação, bem como a caracterização e descrição das funções que se encontra a exercer, o tempo de execução e o grau de complexidade das mesmas;
- b) Declaração comprovativa do desempenho de funções na área do posto de trabalho colocado a concurso, emitida pelas correspondentes entidades empregadoras.

No caso dos candidatos abrangidos pelo Regime de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, é também exigida declaração emitida pelo órgão competente do Ministério da Defesa Nacional, da qual conste de forma inequívoca a data de início e fim do vínculo contratual, assim como a data em que caduca o incentivo, de acordo com o estabelecido no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º e do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão ao procedimento, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com o descritivo funcional constante do presente aviso. Para tal, os candidatos devem apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso e declarar os meios ou condições especiais a utilizar no processo de seleção.

De acordo com o estabelecido no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

- a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

A não apresentação das declarações supramencionadas, ou a falta de indicação da natureza do vínculo, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a

apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 15.º da Portaria.

A apresentação de documento falso e falsas declarações implicam, além da exclusão da candidatura, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, consoante os casos, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Presidente: 

1º Vogal efetivo: 

2º Vogal efetivo: 