



Ata n.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu no Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, destinado ao exercício de funções na carreira e categoria de técnico superior (técnico de orientação, reconhecimento e validação de competências), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita, de 22/05/2026, 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 – Dália da Conceição Pereira de Sousa, Coordenadora do Centro Qualifica do Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita;

1.º Vogal efetivo – Márcia dos Santos Gomes Fragoso Veloso, Subdiretora do Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – António José Ferreira da Rocha, Assessor da Direção.

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;
- Selecionar e aprovar os temas a abordar na Prova de Conhecimento e respetiva legislação.

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 ao do posto de trabalho publicitado, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, tenham imediatamente antes exercido tais funções, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: **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 digital, em formato online. A prova será aplicada pelo EduQA, I.P., no mesmo dia e à mesma hora para todos os candidatos, nos termos das orientações emanadas por aquela entidade. A duração da prova será de 45 minutos + 45 minutos, o número de questões, o sistema de pontuação e demais condições de realização são definidos pela entidade responsável pela sua aplicação, sendo posteriormente comunicados aos candidatos. A prova será classificada de 0 a 20 valores, até às centésimas.

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.



Rock

2.3. Durante a realização da prova é permitida a consulta de legislação, nos termos a indicar pelo EduQA, 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 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.

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 divulgar pelo EduQA, os quais devem ser considerados com as alterações e na redação vigentes à data da realização da prova:

2.5.1. O enunciado e a resolução da prova de conhecimentos têm caráter confidencial, podendo apenas ser consultados pelos candidatos após a correção da prova de conhecimentos.

2.5.2. São áreas comuns avaliadas nas provas de conhecimentos:

Regime do vínculo de emprego público e gestão de recursos humanos na Administração Pública:

- Modalidades de vínculo de emprego público;
- Constituição do vínculo;
- Período experimental;
- Carreiras e graus de complexidade funcional.

Direitos, deveres e condições de trabalho em funções públicas:

- Regime de feriados;
- Tempos de não trabalho;
- Parentalidade;
- Férias e faltas.

Procedimento administrativo e princípios da atividade administrativa:

- Regras do procedimento administrativo;
- Princípios gerais da atividade administrativa;



Handwritten signature in blue ink

Agência para a Gestão do Sistema Educativo (AGSE, I.P.)
Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita

- Contagem de prazos;
- Audiência dos interessados;
- Garantias de imparcialidade e impedimentos.

Direito do Trabalho - regime da parentalidade:

- Licenças parentais;
- Faltas para assistência a filho.

Proteção de dados pessoais:

- Encarregado da proteção de dados;
- Responsabilidades no tratamento de dados pessoais.

2.5.3. São áreas específicas avaliadas nas provas de conhecimentos: Técnico/a de Serviço Social + Técnico/a de Educação Social + Técnico/a de Intervenção Local + Técnico/a de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências:

- Diagnóstico Social e Educativo
- Prevenção do Abandono Escolar
- Proteção de Crianças
- Trabalho em Equipa Multidisciplinar
- Apoio à Parentalidade e Mediação Escola-Família
- Monitorização e Avaliação de Projetos
- Promoção da Igualdade de Oportunidades e Inclusão
- Ética Profissional e Confidencialidade
- Elaboração de Relatório Social
- Promoção de Competências Sociais e Cívicas
- Redes de Apoio ao Sucesso Escolar
- Sistema Nacional de Qualificações

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.

Handwritten signature in blue ink

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), considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, e a avaliação de desempenho (AD) relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos 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:

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

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 ao mencionado posto de trabalho.

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

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

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



Habilitação académica (HA)	Valoração
Doutoramento relacionado com a área para as quais se promove o presente procedimento	20
Mestrado relacionado com a área para as quais se promove o presente procedimento	18
Licenciatura em Psicologia	16

b) **Experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade da mesma. 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 (EP)	Valoração
Mais de 8 anos nas funções para as quais se promove o presente procedimento desempenhadas no setor da Educação, em escolas TEIP, em Centro Qualifica	20
Mais de 8 anos nas funções para as quais se promove o presente procedimento desempenhadas no setor da Educação, em Centro Qualifica ou noutro setor	18
Entre 4 e 8 anos nas funções para as quais se promove o presente procedimento desempenhadas no setor da Educação, em escolas TEIP, em Centro Qualifica	17
Entre 4 e 8 anos nas funções para as quais se promove o presente procedimento desempenhadas no setor da Educação, em Centro Qualifica ou noutro setor	15
Inferior ou igual a 4 anos nas funções para as quais se promove o presente procedimento desempenhadas no setor da Educação, em escolas TEIP, em Centro Qualifica	14
Inferior ou igual a 4 anos nas funções para as quais se promove o presente procedimento desempenhadas no setor da Educação, em Centro Qualifica ou noutro setor	12
Sem experiência profissional nas funções para as quais se promove o presente procedimento	10

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, 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:



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Formação Profissional (FP)	Valoração
Curso de Pós-Graduação relacionado com a função	20
Superior a 100 horas	18
Superior a 60 horas e até 100 horas	16
Superior a 30 horas e até 59 horas	14
Superior a 7 e até às 29 horas	12
Inferior a 7 horas	10

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.

O Júri deliberou valorar na FP conferências, seminários, colóquios, congressos, workshops, 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 (AD)	Valoração
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos inferior a 4	20
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos inferior a 2 e menor ou igual a 4	16
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos menor ou igual a 2	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.
- **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 – Coordenação de equipas:** Coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Antecipa possíveis dificuldades para a realização do trabalho e a conclusão dos projetos, envolvendo a equipa na procura de soluções para mitigar os riscos;
- Direciona os esforços de equipas de constituição diversificada/interdisciplinares em torno de um objetivo comum;
- Monitoriza a execução dos trabalhos, fazendo os ajustes necessários à otimização dos resultados e ao cumprimento dos prazos.
- **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 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:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$



Paulo F.

Em que:

CF = Classificação Final

P C = 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 nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A audiência dos interessados para o exercício do direito de participação deve ser efetuado através do preenchimento do formulário de utilização obrigatória, disponível para este efeito na página eletrónica do Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita e enviado para o endereço eletrónico concursos@esbb.pt (anexo III).

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 da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita e disponibilizada na sua página eletrónica: www.esbb.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:



Agência para a Gestão do Sistema Educativo (AGSE, I.P.)
Agrupamento de Escolas da Baixa da Banheira, Vale da Amoreira, Moita

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes ao do posto de trabalho a ocupar, desempenhadas no setor da Educação, em escolas TEIP.
- b) 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;
- c) Classificação final mais elevada da Licenciatura Psicologia, com o código 0311 da CNAEF.

A Presidente do Júri,

Dália Sousa

Os Vogais Efetivos,

Marcia Veloso

António Rocha

Vale da Amoreira, 25 de junho de 2026