

Ata n.º 1

Aos dois dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas André Soares, sito em braga, 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 não docente, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas André Soares, na carreira e categoria de técnico superior, Psicologia, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas André Soares, de 25/05/2026 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 – Natália Machado Meireles, Técnica Superior – Psicóloga.

1.º Vogal efetivo – Fernando da Silva Ribeiro - Subdiretor, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos.

2.º Vogal efetivo – Célia Rosa Ribeiro - Adjunta da Diretora.

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

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

1.2. Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às do posto 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.

1.3. Os candidatos que preencham as condições previstas no número anterior podem, nos termos do disposto do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de

candidatura, a aplicação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, optando pela realização da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Psicológica.

1.4. 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 também adotada 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. Segundo informação partilhada via mail institucional dia onze de maio de dois mil e vinte seis, pela a AGSE, I. P., regista-se que por forma a auxiliar os diversos júris na elaboração das provas de conhecimentos, adquiriu, para o efeito, os serviços de uma empresa especializada; Dado que nem a AGSE, I. P., nem os Diretores podem conhecer o teor das onze (11) provas de conhecimentos correspondentes aos onze perfis identificados, a empresa enviará a proposta de prova diretamente a cada um dos júris. Cada júri tem que, em ata, declarar que aceita e assume como sua a proposta de prova ou, pelo contrário, que não o pretende fazer e que elaborará ele próprio uma prova de conhecimentos. Da decisão adotada, cada júri dará conhecimento à empresa que, em dia e hora a determinar, aplicará as provas a todos os candidatos de todos os concursos cujos júris decidiram validar as provas de conhecimentos disponibilizadas. As provas serão disponibilizadas numa plataforma, tendo os júris que garantir a vigilância durante a respetiva realização. A empresa fará a correção das provas e disponibilizará a prova realizada e a respetiva correção aos membros do júri. A empresa está sujeita ao cumprimento do dever de confidencialidade e a AGSE, I. P., bem como os Diretores não terão acesso a qualquer informação sobre as provas.

Por forma a auxiliar o júri a AGSE adquiriu, para o efeito, os serviços de uma empresa especializada, que aplica as provas numa plataforma eletrónica, a realizar dia 6 de julho de 2026 em local a designar pelo agrupamento, com a duração de 45m +45m.

2.2. A empresa procede à correção técnica, disponibilizando ao júri os elementos necessários para a respetiva apreciação, validação e deliberação.

2.3. Esta prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, com uma nota mínima de aprovação de 9,50 valores. Este método tem um carácter eliminatório, sendo o candidato excluído do método seguinte.

2.4. A bibliografia indicada para cada prova foi definida com base nos principais temas, âmbitos de atuação e enquadramentos legais associados a cada Perfil. Deve ser entendida como uma base de

suporte à preparação dos/as candidatos/as, não como uma reprodução literal de todas as situações, opções de resposta ou formulações constantes da prova. Tratando-se de provas com alguma componente de aplicação prática, as questões avaliam a capacidade de mobilizar conhecimentos técnicos, interpretar cenários profissionais e aplicar princípios de atuação de forma fundamentada. Assim, algumas respostas podem exigir a articulação entre diferentes referências, conhecimento académico de base e raciocínio técnico aplicado ao contexto.

A bibliografia apresentada constitui, uma orientação relevante para o estudo, mas não substitui o domínio global das matérias nem a capacidade de aplicação prática exigida para o desempenho da função. A bibliografia é a seguinte: Bibliografia parte comum (Constituição da República Portuguesa – CRP; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LGTFP; Novo Código do Processo Administrativo - CPA), nas respetivas versões atuais. Bibliografia por Perfil Psicologia: 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 nº 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.htm.; 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 modelling approach. *Frontiers in psychology*, 16, 1714845.; World Health Organization & United Nations Office on Drugs and Crime. (2018). International standards for drug use prevention (2nd ed.). World Health.; Organization.

<https://www.who.int/publications/i/item/international-standards-for-drug-use-prevention-second-edition-2018>

2.5. As áreas a avaliar na prova de conhecimento são as seguintes:

2.5.1. Áreas comuns avaliadas na Prova de conhecimento: 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, 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).

2.5.2 Áreas específicas avaliadas nas provas de conhecimentos: Domínio de Instrumentos de Avaliação Psicológica; Diagnóstico e Acompanhamento de Alunos; Intervenção Psicopedagógica; Promoção do Bem-Estar Socioemocional; Prevenção de Comportamentos de Risco; Orientação Escolar e Vocacional; Apoio à Transição entre Ciclos; Elaboração de Relatórios Psicológicos; Colaboração com Docentes e Estratégias Pedagógicas; Equipas Multidisciplinares e Educação Inclusiva; Articulação com Serviços Externos; Avaliação Emocional e Comportamental.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

3. A **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 DGAEP.

3.3 Segundo informação veiculada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) dia onze de maio via email institucional, a AP será realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) (cf. n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro); Deste modo, regista-se que a AGSE, I. P., diligenciou pela celebração de um protocolo com a DGAEP visando a realização de todas as avaliações psicológicas – serão realizadas, por cada uma vaga, avaliações psicológicas aos dois primeiros classificados na prova de conhecimentos, de modo a garantir que, se o primeiro classificado obtiver menção de Não Apto ou não aceitar o lugar há um outro candidato em condições de o assumir;

A avaliação psicológica será realizada sobre uma plataforma em uso, para o efeito, pela DGAEP.

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, designadamente: Avaliação psicológica (cognitiva, emocional, comportamental e vocacional); Intervenção psicopedagógica individual e/ou grupal; Desenvolvimento de ações de Orientação Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira; Implementação de programas de Desenvolvimento de Competências Socioemocionais; Implementação de programas de Mentoria/Tutoria; Implementação de programas de Prevenção e Promoção da Saúde Mental; Implementação de programas de avaliação e melhoria de Proficiência Escolar — realizados nos últimos 5 (cinco) anos. Atendimento individual de alunos e/ou famílias; Colaboração com docentes na adaptação de estratégias pedagógicas; Integração nas Equipas Multidisciplinares de Apoio à Educação Inclusiva; Elaboração de relatórios psicológicos e pareceres técnicos; Articulação com serviços externos (SNS, CPCJ, EMAT e outras entidades) e a avaliação de desempenho (AD) (relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos

em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a preencher).

4.1. Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. 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:

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

4.4.1 Nível habilitacional: Nível habilitacional: Os candidatos devem ser titulares de licenciatura ou grau académico superior a esta, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

4.4.1.1. Licenciatura ou grau académico superior em Psicologia da CNAEF (311).

4.4.1.2. No caso de a Licenciatura ser em Psicologia devem os candidatos comprovar a sua inscrição na respetiva Ordem.

4.4.1.3. Não é admitida a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.4.1.4. Os candidatos que possuam habilitações literárias obtidas no estrangeiro deverão apresentar, juntamente com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras por uma instituição portuguesa, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, e a Portaria n.º 33/2019, de 25 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 43/2020, de 14 de fevereiro.

- 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:

	N.º de horas de FP	Valoração
Formação Profissional (FP)	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, será realizada por um técnico habilitado com formação para o efeito e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. Cada competência é avaliada através de três comportamentos associados, pontuados individualmente numa escala de 1 (insuficiente), 3 (conforme ao padrão) ou 5 (excede o padrão), nos termos do artigo 4.º da referida Portaria. A valoração de cada competência é determinada pela aplicação da grelha constante no Anexo II da Portaria n.º 236/2024/1, seguindo as seguintes regras: a) Se nenhum dos comportamentos for pontuado com 1, a competência assume o valor mais frequente entre os comportamentos (3 ou 5); b) Se apenas um dos comportamentos for pontuado com 1, a

competência assume o valor 3; c). Se dois ou mais comportamentos forem pontuados com 1, a competência assume o valor 1.

5.1. A classificação final da EAC resulta da média aritmética das valorações das competências avaliadas, convertida para a escala de 0 a 20 valores mediante multiplicação pelo fator 4, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

5.2. Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, nomeadamente as competências em avaliação, respetivos comportamentos associados e a classificação obtida em cada competência, devidamente fundamentada.

de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades do serviço.

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

5.4. Na EAC são avaliadas as seguintes competências:

- **C1 – Orientação para a colaboração:** Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

- **C2 - Orientação para a mudança e inovação:** Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

- **C3 – Orientação para os resultados:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.

- Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.
 - Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
- **C4 – Gestão do conhecimento:** Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.
 - Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.
 - Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.
- **C5 - Iniciativa:** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

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

5.5 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.

5.5.1. 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 do Agrupamento de Escolas André Soares e disponibilizada na sua página eletrónica: www.aeandresoares.pt

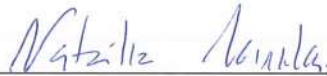
11. Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados, via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte, nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º 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 fala, 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.

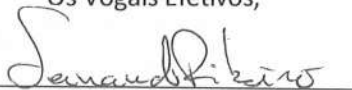
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,

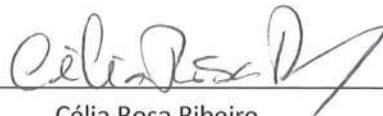


Natália Machado Meireles

Os Vogais Efetivos,



Fernando da Silva Ribeiro



Célia Rosa Ribeiro