



## ATA N.º 1

**Reunião do júri do Procedimento Concursal Comum para recrutamento de um  
Técnico Superior – Psicólogo**

Aos onze dias do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas catorze horas e trinta minutos reuniu, na Escola sede do Agrupamento de Escolas Dr. Bento da Cruz, Montalegre, o Júri do procedimento concursal comum para recrutamento de um trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, para ocupação de um posto de trabalho previsto e não ocupado da carreira e categoria de Técnico Superior – Psicólogo, do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas Dr. Bento da Cruz, Montalegre, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas Dr. Bento da Cruz, Montalegre, Graça Alves Martins, de oito de junho de dois mil e vinte e seis, no uso das competências que lhe foram subdelegadas pelo Despacho n.º 4240-C/2026, de 31 de março de 2026, da Senhora Secretária de Estado da Administração Escolar, publicado na 2.ª Série do Diário da República, n.º 63, de 31 de março de 2026 com a presença dos seguintes membros do Júri:

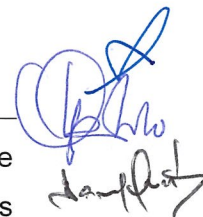
Presidente – Ana Patrícia Rodrigues Fernandes, (Psicóloga);

1.ª Vogal Efetiva – Olga Lúcia de Sousa Soares de Melo, (Psicóloga), que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo – Daniel Jorge Quintas Magalhães, Adjunto;

A presente reunião 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, respetiva legislação e bibliografia.



Aberta a reunião, o Júri analisou o Aviso n.º 1/2026 relativo ao procedimento concursal e deliberou, por unanimidade, aprovar os critérios constantes da presente ata, os quais passam a constituir parte integrante do procedimento concursal.

## 1. Métodos de seleção

1.1. Considerando que o presente procedimento concursal se destina a candidatos com ou sem vínculo de emprego público previamente constituído, e de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção:

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 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, de natureza teórica e individual, realizar-se-á em plataforma eletrónica no dia 6 de julho de 2026, às 14h30, sob a responsabilidade de uma empresa especializada contratada pela Agência para a Gestão do Sistema Educativo (AGSE), tendo a duração total de 90 minutos, distribuídos por dois períodos de 45 minutos. A empresa procede à correção técnica, disponibilizando ao júri os elementos necessários para a respetiva apreciação, validação e deliberação. 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 caso não obtenha essa nota.

**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.

**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 identificados. A bibliografia indicada constitui um referencial de apoio ao estudo das matérias consideradas relevantes, não substituindo o conhecimento abrangente dos conteúdos nem a capacidade da sua aplicação prática no exercício das funções.

#### Conteúdos de enquadramento genérico

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.

#### Conteúdos de enquadramento específico

- 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.



## Bibliografia

O Júri deliberou aprovar a seguinte bibliografia de referência para preparação da Prova de Conhecimentos, sem prejuízo da consulta da legislação e demais documentação nas respetivas versões atualizadas à data da realização da prova:

### Bibliografia Geral

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Código do Procedimento Administrativo.

### Bibliografia Específica

- 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;
- Centers for Disease Control and Prevention (2024). *ADHD in the Classroom: Helping Children Succeed in School*;
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). *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.) et al. (2018). *Para uma Educação Inclusiva: Manual de Apoio à Prática*. Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação;
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho;
- Rounds, J., Hoff, K. & Lewis, P. (2021). *ONET Interest Profiler Manual\**;

- Wang, Y., Li, D., Li, J. & Bai, S. (2025). *Exploring the Relationship Between Self-Efficacy, Social Support, Academic Anxiety and Academic Outcomes*;
- World Health Organization & United Nations Office on Drugs and Crime (2018). *International Standards for Drug Use Prevention*.

**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 as centésimas.

**3. A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências inerentes ao posto 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.

4. A **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o exercício das funções correspondentes ao 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 do Desempenho (AD), relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato tenha cumprido ou executado atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a preencher.

4.1. A classificação da Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a 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 (HA), formação profissional (FP) e avaliação do desempenho (AD), por se tratar de fatores com incidência relativa no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e o coeficiente 2 à experiência profissional (EP), 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 (com o código 311 da CNAEF)	20
Mestrado em Psicologia (com o código 311 da CNAEF)	18
Licenciatura em Psicologia (com o código 311 da CNAEF)	14

**4.4.1. 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.

**4.4.1.5.** Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

**b) Experiência Profissional (EP),** com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto 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

Para efeitos de contagem de tempo de serviço, quando apenas seja indicado o mês de início de determinada atividade, considerar-se-á o primeiro dia 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 ao posto de trabalho a ocupar, não podendo exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que devidamente certificadas pela entidade formadora competente, através de certificado ou documento legalmente equivalente, constantes da candidatura apresentada, com as seguintes valorações:

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 5 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 (sete) horas. Caso não se verifique a indicação da carga

horária, é considerado que cada dia corresponde a 7 (sete) horas e cada meio-dia a 3 (três) horas e 30 minutos.

**d) Avaliação do Desempenho (AD)**, será considerada a média das avaliações do desempenho relativas aos últimos dois ciclos avaliativos.

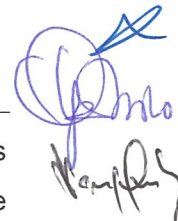
O júri deliberou classificar a Avaliação do Desempenho de acordo com os critérios *infra* indicados:

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

Aos candidatos que, por razões não imputáveis aos próprios, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período considerado, será atribuída a classificação de 10 valores.

**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.2 236/2024/1, 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.

**5.3.** Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, de forma faseada, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao presente procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para cabal aplicação dos mesmos, podendo aplicar-se o segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades do serviço.

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

**5.5.** 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, praticas 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 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 a 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 as 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 a informação e ao conhecimento relevante.



**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.

5.6. A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, 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, sendo calculada através da seguinte fórmula:

$$EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4 + C5) \div 5] \times 4$$

em que:

- C1 = Orientação para a Colaboração;
- C2 = Orientação para a Mudança e Inovação;
- C3 = Orientação para os Resultados;
- C4 = Gestão do Conhecimento;
- C5 = Iniciativa.

5.6.1. 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, da qual faz parte integrante.

## **6. Classificação Final**

6.1. 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 sejam aplicados os métodos de seleção previstos no ponto 1.2 e no ponto 1.5 da presente ata, a classificação final resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

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 sejam aplicados os métodos previstos no ponto 1.3 da presente ata, a classificação final resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

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» na avaliação psicológica, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, à exceção da avaliação psicológica (AP), que será realizada, por cada vaga, apenas aos dois primeiros classificados na prova de conhecimentos.

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. 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 Dr. Bento da Cruz, Montalegre, e enviado para o endereço eletrónico: [concursos@aebentodacruz.pt](mailto:concursos@aebentodacruz.pt)

**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 Dr. Bento da Cruz, Montalegre, e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://www.aebentodacruz.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

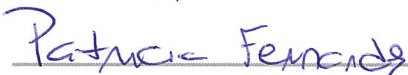
**12.** O Júri deliberou que, em caso de igualdade de classificação final, têm preferência os candidatos que se encontrem em situações configuradas pela lei como preferenciais. Mantendo-se a igualdade de valoração, são observados os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes à do posto 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.

**13.** Todas as deliberações constantes da presente ata foram aprovadas por unanimidade pelos membros do Júri presentes. Em tudo o que não se encontre expressamente previsto na presente ata, observar-se-á o disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, e demais legislações aplicáveis.

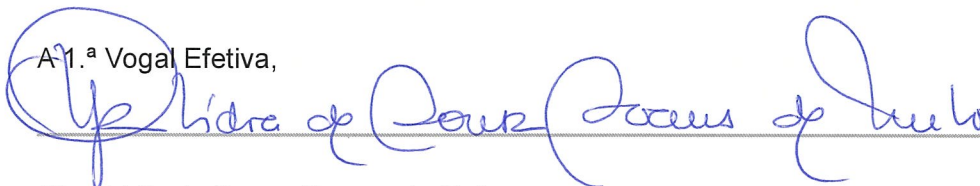
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente,



Ana Patrícia Rodrigues Fernandes

A 1.ª Vogal Efetiva,



Olga Lúcia de Sousa Soares de Melo

O 2.º Vogal Efetivo,



Daniel Jorge Quintas Magalhães