



Agrupamento de Escolas Dr. Manuel Gomes de Almeida, mediante celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria de Técnico Superior – Assistente Social

Ata n.º 1

Ao oito dia do mês de junho de dois mil e vinte e seis, pelas quinze horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas Dr. Manuel Gomes de Almeida, sito na Rua 35, em Espinho, 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 Dr. Manuel Gomes de Almeida, na carreira e categoria de técnico superior – Assistente Social, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas Dr. Manuel Gomes de Almeida, de 03/06/2026, 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 – Ana Carminda Bento dos Santos, Assistente Social no Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social de Espinho, OAS 01874

1.º Vogal efetivo – Cristina Maria Martins Amaral, adjunta da direção do Agrupamento de Escolas Dr. Manuel Gomes de Almeida, que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Paula Cristina Duarte Marques Nunes, Assistente Social no Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social de Espinho, OAS 02864;

1.º Vogal suplente – Ema Rosa Oliveira Cadete e Sousa, subdiretora no Agrupamento de Escolas Dr. Manuel Gomes de Almeida;

2.º Vogal suplente – Carla Maria Pires Reis, adjunta da direção do Agrupamento de Escolas Dr. Manuel Gomes de Almeida

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;
- Deliberar sobre a aceitação e assunção da proposta de Prova de Conhecimentos que será apresentada pela entidade especializada contratada pela AGSE, I. P.

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 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.

1.6. Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, de forma faseada, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao presente procedimento concursal e as condições técnicas, logísticas e operacionais necessárias à sua cabal realização, podendo o segundo método de seleção ser aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior. Neste contexto, e sem prejuízo do disposto no presente aviso no que se refere à avaliação psicológica, o Júri deliberou que a aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências será efetuada por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, convocados por ordem decrescente da classificação obtida no método de seleção precedente, respeitando a prioridade legal e até ao preenchimento do posto de trabalho a prover. A definição do número de 10 (dez) candidatos por conjunto fundamenta-se na existência de um posto de trabalho a preencher e na exigência de garantir a celeridade do procedimento, assegurando uma tramitação compatível com os prazos a cumprir.

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. O Júri deliberou aceitar e assumir como sua a Prova de Conhecimentos a apresentar pela entidade especializada contratada pela AGSE, I. P., destinada a apoiar os júris dos procedimentos concursais na elaboração das provas de conhecimentos, decisão essa fundamentada na possibilidade comunicada pela AGSE, I. P., através de correio eletrónico de 11 de maio 2026, às 16:59.

2.2. A Prova de Conhecimentos será de natureza individual, sendo realizada através de plataforma eletrónica disponibilizada pela entidade especializada contratada pela AGSE, I.P., competindo à mesma a definição da estrutura, número de questões, duração e sistema de pontuação da prova.

2.3. De acordo com informação remetida por correio eletrónico pela AGSE I.P., no dia 25 de maio de 2026, pelas 20:09 horas a Prova de Conhecimentos será com consulta total, salvo utilização de telemóveis e outros equipamentos eletrónicos.

2.4. O Júri tomou conhecimento da Nota de Enquadramento relativa à bibliografia de suporte à Prova de Conhecimentos, remetida pela AGSE, I. P., por correio eletrónico, no dia 25 de maio de 2026, pelas 11:27 horas, bem como da bibliografia nela indicada, cujo conteúdo se dá por reproduzido na presente ata para todos os efeitos legais e procedimentais.

2.4.1. De acordo com a Nota de Enquadramento, a bibliografia deve ser entendida como uma base de suporte à preparação dos candidatos, 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, portanto, 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.

2.4.2. A bibliografia indicada consta abaixo:

- 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 – Assistentes Sociais

Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional. (2017). Orientação ao longo da vida nos Centros Qualifica: Guia metodológico. ANQEP.

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.

Associação dos Profissionais de Serviço Social. (2018). Código deontológico dos assistentes sociais em Portugal. APSS.

Associação dos Profissionais Técnicos Superiores de Educação Social. (2021). Código deontológico do/a técnico/a superior de educação social. APTSES.

Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. Harvard University Press.

Council of Europe. (2023). Compass: Manual for human rights education with young people (2nd ed., updated in 2023). Council of Europe Publishing.

Are Sondas
ReuG
CMA

Educação e Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. (2022). Portaria n.º 62/2022, de 31 de janeiro: Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos centros especializados em qualificação de adultos. Diário da República, 1.ª série, n.º 21, 20–31.

Epstein, J. L. (2018). School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools (2nd ed.). Routledge.

European Commission, Directorate-General for Education and Culture. (2015). A whole school approach to tackling early school leaving: Policy messages. Publications Office of the European Union.

European Commission. (2004). Project cycle management guidelines. European Commission. OECD. (2012). Equity and quality in education: Supporting disadvantaged students and schools. OECD Publishing.

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. (2007). Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro: Estabelece o regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações e define as estruturas que asseguram o seu funcionamento. Diário da República.

Presidência do Conselho de Ministros. (2018). Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho: Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva. Diário da República.

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. 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.

2.8. Compete ao Júri assegurar a vigilância da realização da Prova de Conhecimentos.

2.9. Para este método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.10. A correção da prova será efetuada pela entidade especializada já referida, a qual disponibilizará posteriormente ao Júri a prova realizada e a respetiva correção.

2.11. De acordo com a informação disponibilizada pela AGSE I.P., por correio eletrónico de 28 maio de 2026, pelas 15:45 horas, a Prova de Conhecimentos realizar-se-á no dia 6 de julho de 2026.

2.12. Sem prejuízo do disposto, a realização da Prova de Conhecimentos rege-se, em tudo o que não estiver expressamente previsto no procedimento concursal agora estabelecido, pelas orientações, normas técnicas e procedimentos definidos pela entidade responsável pela sua aplicação. Informações que venham a ser conhecidas posteriormente à presente data e eventuais alterações decorrentes de orientações supervenientes serão automaticamente aplicáveis ao presente procedimento, sendo publicadas na página eletrónica do Agrupamento de Escolas Dr. Manuel Gomes de Almeida e sendo comunicadas aos candidatos através de correio eletrónico.

Arq. Sando
Raeq
Ana

3. **Avaliação psicológica (AP)**, visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do 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. Em conformidade com as indicações transmitidas superiormente pela AGSE, I. P. por correio eletrónico no dia 11 de maio de 2026, pelas 8:13 horas, a avaliação psicológica será realizada, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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. Para o efeito, a AGSE, I. P., informou ter diligenciado pela celebração de protocolo com a DGAEP visando a realização das avaliações psicológicas no âmbito do presente procedimento concursal, sendo realizadas avaliações psicológicas aos dois candidatos melhor classificados na prova de conhecimentos por cada vaga a preencher, de modo a assegurar que, caso o primeiro classificado obtenha a menção de "Não Apto" ou não aceite o lugar, exista outro candidato em condições de o assumir. Mais informou que a avaliação psicológica será realizada através de plataforma utilizada pela DGAEP para o efeito.

3.3. 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 do posto de trabalho a preencher.

4.1. 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 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).

ARC 30/05/20
Ferreira
am

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)**, devidamente comprovada, será pontuada com o máximo de 20 valores, sendo que o Júri definiu os seguintes níveis e correspondentes valores:

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento em Serviço Social	20
Mestrado em Serviço Social	18
Licenciatura em Serviço Social	14

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* e devidamente comprovadas, 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 ao posto de trabalho posto 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 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

Ans. Sonts
Reel
cmr

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 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 20 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 – 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.

5.3. 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:

Ano 2023
Técnic
CPA

- 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:

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

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 Dr. Manuel Gomes de Almeida e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://www.aemga.pt/>.

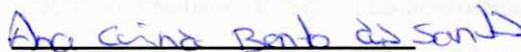
11. Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método são convocados, via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte, nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º 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 do posto de trabalho a ocupar;
- b) Média final mais elevada do grau académico de Doutoramento ou Mestrado em Trabalho Social e Orientação, com o código 762 da CNAEF;
- c) Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em Trabalho Social e Orientação, com o código 762 da CNAEF;
- d) Maior número de horas de formação profissional valoradas e relacionadas com as exigências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

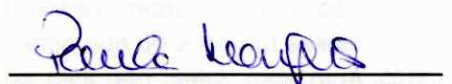
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,


Ana Carminda Bento dos Santos

O(a)s Vogais Efetivos(os),


Cristina Maria Martins Amaral


Paula Cristina Duarte Maques Nunes