

Ata N.º 1

Aos 29 de maio de 2026, pelas 10:00, reuniu, na Escola Sede do Agrupamento de Escolas D. Maria II (151075), sito na Rua da Alegria, 200, 4760-067 Gavião, Vila Nova de Famalicão, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho, do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas D. Maria II (151075), destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas D. Maria II (151075), na carreira e categoria de técnico superior – Psicólogo, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas D. Maria II (151075), de 20 de maio de 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 - Lucinda Antunes Fernandes, Psicóloga do Agrupamento de Escolas D. Maria II;

1.º Vogal efetivo – Nuno Rafael de Jesus de Oliveira, Subdiretor, que substituirá a Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Pedro Miguel Abrantes Marques, Adjunto da Diretora.

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 Conhecimentos, respetiva legislação e bibliografia.

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 do 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 n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:
- 1.2. À generalidade dos candidatos serão aplicados, como métodos de seleção obrigatórios, a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**.
- 1.3. Aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, e que reúnam os requisitos legalmente previstos, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

- 1.4. A verificação da aplicação dos métodos de seleção previstos no número anterior será efetuada pelo Júri, mediante apreciação objetiva da correspondência funcional entre as funções efetivamente exercidas pelo candidato e as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, com base nos documentos apresentados em candidatura.
- 1.5. Os candidatos abrangidos pelo disposto nos números anteriores podem, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração escrita 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.
- 1.6. Para além dos métodos de seleção obrigatórios, no caso dos candidatos em que os métodos de seleção aplicáveis sejam a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, será aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método de seleção facultativo complementar adotado pelo Júri nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP e no n.º 2 do artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.
2. A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício das funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.
 - 2.1. O Júri deliberou adotar a Prova de Conhecimentos disponibilizada no âmbito do procedimento coordenado pela Agência para a Gestão do Sistema Educativo (AGSE).
 - 2.2. A Prova de Conhecimentos será realizada em formato online, em plataforma disponibilizada pela entidade responsável pela sua operacionalização, no âmbito do procedimento coordenado pela AGSE.
 - 2.3. A Prova de Conhecimentos será realizada em data, hora e demais condições definidas pela Agência para a Gestão do Sistema Educativo (AGSE) e pela entidade responsável pela sua operacionalização, ou de acordo com orientações complementares que venham a ser emitidas no âmbito do procedimento coordenado pela AGSE, sendo os candidatos oportunamente informados das respetivas condições de realização.
 - 2.4. A operacionalização, disponibilização e correção técnica da Prova de Conhecimentos serão asseguradas por entidade externa especializada, competindo ao Júri garantir a vigilância e o acompanhamento da respetiva realização, bem como praticar os atos que lhe competem no âmbito do procedimento concursal.
 - 2.5. Durante a realização da Prova de Conhecimentos será permitida a consulta de documentação de apoio, não sendo permitida a utilização de telemóveis ou de outros equipamentos informáticos, nos termos das orientações emitidas pela AGSE.
 - 2.6. Para candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais para a realização da Prova de Conhecimentos, poderão ser concedidas adaptações adequadas e proporcionais às necessidades identificadas, nos termos legalmente aplicáveis.

- 2.7. Os candidatos devem apresentar-se munidos de cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido de identificação, emitido por entidade oficial, contendo fotografia atualizada.
- 2.8. A Prova de Conhecimentos incide sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico diretamente relacionados com o exercício das funções de Técnico Superior – Psicólogo em contexto escolar, tendo por referência as áreas avaliadas e a bibliografia comum e específica divulgadas pela AGSE para o perfil de Psicólogo.
- 2.8.1. As áreas avaliadas na componente específica para o perfil de Psicólogo correspondem às divulgadas pela AGSE no âmbito do procedimento coordenado de recrutamento de técnicos superiores.
- 2.9. A classificação da Prova de Conhecimentos será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- 2.10. Quaisquer orientações operacionais, esclarecimentos ou informações complementares emitidos pela AGSE ou pela entidade responsável pela operacionalização da Prova de Conhecimentos, que não alterem os parâmetros de avaliação, conteúdos, critérios de classificação ou regras essenciais do procedimento concursal, serão objeto de divulgação pelos meios legalmente adequados e considerados necessários pelo Júri, designadamente através da página eletrónica do Agrupamento de Escolas.
- 2.11. Bibliografia:

A bibliografia infra identificada corresponde à bibliografia comum e específica divulgada pela AGSE no âmbito do procedimento coordenado de recrutamento de técnicos superiores, sendo a mesma reproduzida pelo Júri para efeitos de publicitação e informação aos candidatos.

Bibliografia parte comum:

- Constituição da República Portuguesa (CRP), nas respetivas versões atuais;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), nas respetivas versões atuais;
- Novo Código do Processo Administrativo (CPA), nas respetivas versões atuais.

Bibliografia específica – Psicólogo:

- 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;

WFO
DPP
Riley

- 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 n.º 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.html;
- 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 modeling 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>.

3. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, de modo a permitir um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

3.1. A Avaliação Psicológica será realizada no âmbito do procedimento coordenado pela AGSE, através de entidade externa especializada, nos termos legalmente aplicáveis.

3.2. Atenta a especificidade deste método de seleção e a competência técnica necessária para a sua aplicação, será garantida a observância da privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

3.3. Nos termos do disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o resultado da Avaliação Psicológica tem validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, 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.

3.4. Quaisquer orientações complementares que venham a ser emitidas pela AGSE relativamente à operacionalização da Avaliação Psicológica serão objeto de divulgação pelos meios legalmente adequados e considerados necessários pelo Júri, designadamente através da página eletrónica do Agrupamento de Escolas.

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**) e a avaliação do 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 Avaliação Curricular 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 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 relevante no desempenho do posto de trabalho a ocupar, e coeficiente 2 à experiência profissional, por constituir um indicador privilegiado para a avaliação das aptidões profissionais dos candidatos aos mencionados postos de trabalho.

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

a) **Habilitação Académica (HA)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo considerada a habilitação académica detida pelo candidato e habilitante para o exercício da profissão de Psicólogo, nos seguintes termos:

Habilitação Académica	Valoração
Doutoramento na área da Psicologia	20
Mestrado na área da Psicologia	18

Licenciatura em Psicologia

14

Constitui requisito de admissão ao procedimento concursal a detenção de inscrição válida na Ordem dos Psicólogos Portugueses, a comprovar mediante documento emitido pela respetiva entidade até ao termo do prazo de candidatura, sob pena de exclusão.

- 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 valorações 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 contabilização da Experiência Profissional, apenas será considerado o tempo de exercício de funções devidamente comprovado mediante declaração emitida pela entidade empregadora competente, da qual constem, de forma inequívoca, as funções exercidas, o período temporal correspondente e a respetiva carga horária.

A contabilização do tempo de experiência profissional será efetuada em anos completos, reportados à data de abertura do procedimento concursal, sendo os períodos de exercício em regime de tempo parcial contabilizados proporcionalmente ao horário completo legalmente previsto para a função.

Para efeitos de contagem de tempo, quando o candidato não especificar a data de início e/ou termo do(s) período(s) de exercício das funções consideradas relevantes, mas apenas o mês, considerar-se-á o período iniciado no primeiro dia do mês seguinte e terminado no último dia do mês anterior, respetivamente.

Sempre que os documentos apresentados não permitam apurar, de forma objetiva e inequívoca, a duração ou a carga horária, o Júri considerará apenas os elementos documentalmente comprovados.

Cada candidato será enquadrado no escalão correspondente ao total de experiência profissional apurada nos termos anteriormente definidos.

- c) **Formação Profissional (FP)**, serão consideradas apenas as ações de formação diretamente relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeitos de avaliação da Formação Profissional, será considerado o somatório das horas de formação profissional pertinente relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho a ocupar.

A Formação Profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Formação Profissional	Valoração
Até 30 horas de formação relevante	10
Mais de 30 horas e até 60 horas	12
Mais de 60 horas e até 120 horas	14
Mais de 120 horas e até 180 horas	16
Mais de 180 horas de formação relevante ou detenção de pós-graduação diretamente relacionada com as exigências e competências inerentes ao posto de trabalho, com aproveitamento comprovado	20

São consideradas pós-graduações as formações conferentes de diploma emitido por instituição de ensino superior legalmente reconhecida.

Não serão consideradas ações de formação:

- sem indicação da respetiva carga horária;
- sem indicação da entidade formadora;
- sem indicação da data de realização;
- não comprovadas documentalmente;
- concluídas há mais de cinco anos à data de abertura do procedimento concursal.

O limite temporal de cinco anos não se aplica às pós-graduações.

Quanto à duração das ações de formação, considera-se que cada semana corresponde a 35 horas, correspondendo cada dia a 7 horas e cada meia jornada a 3 horas e 30 minutos, quando não resulte de forma diferente da documentação apresentada.

Compete ao Júri verificar, de forma fundamentada, a relevância da formação profissional apresentada para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

- d) **Avaliação do Desempenho (AD)**, será considerada a relativa aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

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 superior a 4	20
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos superior a 2 e inferior ou igual a 4	16
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos inferior ou igual a 2	12

A Avaliação do Desempenho deve ser comprovada mediante declaração emitida pela entidade empregadora competente, apresentada no prazo de candidatura, da qual constem, de forma inequívoca, os ciclos avaliativos considerados e as respetivas classificações finais atribuídas.

Deliberou ainda o Júri atribuir a classificação de 12 valores aos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam Avaliação do Desempenho relativa ao período a considerar, bem como àqueles cuja avaliação não se encontre documentalmente comprovada no prazo de candidatura.

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, permitindo 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 serão avaliadas competências comportamentais consideradas essenciais para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, adotadas por referência técnica ao disposto na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, designadamente:

- **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 permitam 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 dos 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:

- **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.

5.3.1. A avaliação de cada competência será efetuada com base em evidências comportamentais objetivamente identificadas durante a entrevista, considerando as respostas dadas pelo candidato perante questões relacionadas com situações concretas de contexto profissional.

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, de 27 de setembro.

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 1.6:

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

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 n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 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 n.º 233/2022, de 9 de setembro.
9. Conforme previsto no n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
10. Atendendo à calendarização nacionalmente definida para a realização da Prova de Conhecimentos no âmbito do procedimento coordenado pela AGSE, e por razões de celeridade procedimental, o Júri pode convocar para a realização da prova candidatos provisoriamente excluídos, nos termos do n.º 5 do artigo

16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ficando a respetiva avaliação condicionada à eventual reversão da decisão de exclusão em sede de audiência dos interessados.

11. 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 D. Maria II (151075) e disponibilizada na sua página eletrónica: <https://agrupamentodmariaii.pt/>
12. Considerando a aplicação faseada dos métodos de seleção, os candidatos aprovados em cada método serão convocados, via endereço eletrónico, para a realização do método seguinte, nos termos estabelecidos no n.º 2 do artigo 22.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, tendo em conta o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da mesma Portaria.
13. 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, serão observados, pela ordem indicada, os seguintes critérios de desempate:

- a) Maior tempo de experiência profissional nas funções e atividades inerentes às dos postos de trabalho a ocupar;
- b) Maior grau académico detido na área da Psicologia;
- c) Maior classificação final obtida no grau académico relevante para o exercício das funções;
- d) Classificação quantitativa mais elevada obtida no método de seleção obrigatório com maior ponderação;
- e) Classificação quantitativa mais elevada obtida no segundo método de seleção aplicável;
- f) 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;
- g) Preferência ao candidato de maior idade.

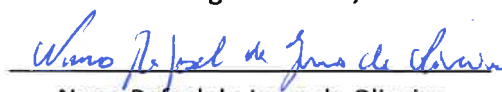
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada pelos membros do Júri presentes.

A Presidente do Júri,



Lucinda Antunes Fernandes

Os Vogais Efetivos,



Nuno Rafael de Jesus de Oliveira



Pedro Miguel Abrantes Marques