António Feijó
Agrupamento de Escolas

REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO

Aviso n.º 1/2026

(DR)

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho no Agrupamento de Escolas António Feijó mediante celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira/categoria de Técnico Superior.

1. Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 30.º e 33.º, ambos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), torna-se público que, por despacho do Diretor do Agrupamento de António Feijó 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, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso, o procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho previsto e não ocupado, mediante celebração de contrato de trabalho em funções públicas **por tempo indeterminado**, na carreira/categoria de Técnico Superior, a afetar no Agrupamento de Escolas António Feijó.

2. **Consultas prévias**:

   2.1. Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não existirem candidatos aprovados que integrem reservas de recrutamento válidas para os postos de trabalho em apreço.

   2.2. **Nos termos dos n.os 4 e 5 do artigo 5.º da Portaria, tendo sido efetuada consulta à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), enquanto entidade de recrutamento centralizado, esta declarou, a 09/04/2026, que não existe, em reserva de recrutamento, qualquer candidato com o perfil adequado.**

   2.3. Em cumprimento do estabelecido nos artigos 4.º e 7.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, conjugado com o disposto no artigo 34.º do Regime de Valorização Profissional dos Trabalhadores com Vínculo de Emprego Público, aprovado em anexo à Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, a DGAEP emitiu, a 09/04/2026, declaração de inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adequasse às características dos postos de trabalho em causa.

3. **Âmbito de recrutamento**: Nos termos do n.º 7 do artigo 30.º da LTFP, e em resultado do Despacho n.º 76, emitido pelo Secretário de Estado Adjunto e do Orçamento, datado de 12 de agosto de 2025, o recrutamento é aberto a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, existindo o respetivo cabimento orçamental.

4. **Legislação aplicável:** O presente procedimento rege-se pelo disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual.

5. **Quota de emprego**: Nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a fixação de uma quota de 5% do total do número de lugares, a preencher por pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% (sessenta por cento), a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

6. **Número de postos de trabalho a ocupar**: O presente procedimento concursal destina-se à ocupação de 2 postos de trabalho, mediante celebração de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior, a afetar no Agrupamento de Escolas António Feijó.

7. **Local de Trabalho**: Agrupamento de Escolas António Feijó

8. **Caracterização dos postos de trabalho a ocupar**: Os postos de trabalho a preencher correspondem ao exercício de funções da carreira/categoria de Técnico Superior, complexidade funcional de grau 3, tal como descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP:

   a) Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;
   b) Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

c) Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;

d) Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

8.1. **Natureza das funções**:

a) apoio psicológico e psicopedagógico a alunos e professores;

b) apoio ao desenvolvimento das relações e dinâmicas da comunidade educativa;

c) orientação escolar e vocacional.

8.2. **Áreas de atuação:**

a) Avaliação psicológica (cognitiva, emocional, comportamental e vocacional);

b) Diagnóstico e acompanhamento de alunos com necessidades educativas específicas;

c) Intervenção psicopedagógica individual e/ou grupal;

d) Implementação de programas de promoção do bem-estar socioemocional;

e) Desenvolvimento de ações de prevenção de comportamentos de risco;

f) Orientação escolar e vocacional;

g) Apoio à transição entre ciclos de ensino;

h) Participação em Conselhos de Turma e reuniões técnicas;

i) Atendimento individual de alunos e/ou famílias;

j) Colaboração com docentes na adaptação de estratégias pedagógicas;

k) Integração nas Equipas Multidisciplinares de Apoio à Educação Inclusiva;

l) Elaboração de relatórios psicológicos e pareceres técnicos;

m) Articulação com serviços externos (saúde, CPCJ, outras entidades).

9. **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.

9.1. Licenciatura ou grau académico superior em Psicologia da CNAEF [311].

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

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

9.4. 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.

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

10. **Posicionamento remuneratório**: O posicionamento remuneratório obedece ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

10.1. O candidato será posicionado na 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 16 da Tabela Remuneratória Única (TRU), da carreira e categoria de técnico superior, a que corresponde o montante pecuniário de 1.499,15€ (mil quatrocentos e noventa e nove euros e quinze cêntimos).

10.2. No caso de o candidato ser detentor de grau académico de doutor, será posicionado na 3.ª posição remuneratória, nível remuneratório 26 da TRU, a que corresponde a remuneração de 2.028,62€ (dois mil e vinte e oito euros e sessenta e dois cêntimos),

11. **Requisitos gerais de admissão**: Os candidatos devem cumprir os requisitos gerais de admissão, necessários para o exercício de funções públicas, previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
b) Ter 18 anos de idade completos;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

12. **Impedimento de admissão**: De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em referência e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho por tempo indeterminado no mapa de pessoal do Agrupamento, idêntico aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

13. **Forma e prazo de apresentação e entrega de candidaturas**:

13.1. **Prazo**: 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica deste Agrupamento de Escolas António Feijó.

13.2. **Forma**: A candidatura deverá ser submetida, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação – SIGRHE, em Situação Profissional > PND – Procedimentos concursais > Formulário de Candidatura.

13.2.1. As candidaturas devem ser efetuadas no suporte e pela forma referida no número anterior, sob pena de não serem admitidas.

13.3. A candidatura deve ser acompanhada dos seguintes elementos:

a) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e devidamente assinado, devendo constar as habilitações literárias, as funções exercidas, bem como as que foram exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das entidades promotoras, duração e datas;

b) Cópia digitalizada e legível do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para efeitos de comprovação da habilitação académica;

c) Cópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho a ocupar, com indicação do período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, mencionadas no curriculum vitae;

d) Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro.

13.3.1. Além dos documentos mencionados no número anterior, os candidatos já detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado deverão ainda acompanhar a sua candidatura dos seguintes elementos:

a) Declaração atualizada emitida pelo serviço ou organismo de origem, com data posterior à do presente aviso, na qual constem, de forma inequívoca, a

modalidade de vínculo de emprego público que detém, a antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, bem como as avaliações de desempenho relativas aos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos, ou, em caso de inexistência, a justificação de não atribuição de avaliação, bem como a caracterização e descrição das funções que se encontra a exercer, o tempo de execução e o grau de complexidade das mesmas;

b) Declaração comprovativa do desempenho de funções na área do posto de trabalho colocado a concurso, emitida pelas correspondentes entidades empregadoras.

13.3.2. No caso dos candidatos abrangidos pelo Regime de Incentivos à Prestação do Serviço Militar, é também exigida declaração emitida pelo órgão competente do Ministério da Defesa Nacional, da qual conste de forma inequívoca a data de início e fim do vínculo contratual, assim como a data em que caduca o incentivo, de acordo com o estabelecido no artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro.

13.4. Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º e do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão ao procedimento, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

13.4.1. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com o descritivo funcional constante do presente aviso. Para tal, os candidatos devem apresentar Atestado Médico de Incapacidade Multiuso e declarar os meios ou condições especiais a utilizar no processo de seleção.

13.5. De acordo com o estabelecido no n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentá-los, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;

b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

13.6. A não apresentação das declarações referidas no ponto 13.3.1., ou a falta de indicação da natureza do vínculo, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.

13.7. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 15.º da Portaria.

13.8. A apresentação de documento falso e falsas declarações implicam, além da exclusão da candidatura, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, consoante os casos, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria.

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

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

14.2. Aos candidatos que se encontrem a exercer funções idênticas às dos postos 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.

14.3. 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.

14.4. 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

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.

15. 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.

15.1. A Prova de Conhecimentos será elaborada por uma empresa especializada cujos serviços foram previamente adquiridos pela AGSE, I.P. A Prova será realizada pelos candidatos, no mesmo dia, à mesma hora e com a duração de quarenta e cinco minutos mais quarenta e cinco minutos. A Prova será escrita, de natureza teórica e individual, realizada em suporte digital, em formato online, numa plataforma, numa única fase, e será constituída por questões de escolha múltipla, admitindo cada questão apenas uma resposta certa. A Prova será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo por base os temas referentes à legislação abaixo mencionada, incluindo as alterações legislativas que sobre eles tenham recaído e/ou venham a recair até à data da realização da prova.

15.2. A vigilância da prova é da responsabilidade do Júri.

15.3. A empresa responsável assegurará o anonimato da prova escrita, a proteção de dados e a rastreabilidade de todas as operações realizadas.

15.4. 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.

15.5. Durante a realização da prova é permitida a consulta total não sendo admissível a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

15.6. 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.

15.7. A Prova de Conhecimentos incide sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função:

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.

Psicólogo/a

- 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

15.8. A Prova de Conhecimentos incide sobre conteúdos de enquadramento genérico e específico, diretamente relacionados com as exigências da função, tendo como base de suporte à preparação dos candidatos a seguinte legislação e bibliografia:

A Constituição da República Portuguesa

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

O Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual

1. American Psychiatric Association. (2022). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). American Psychiatric Association
2. American Psychological Association, APA Task Force on Psychological Assessment and Evaluation Guidelines. (2020). *APA guidelines for psychological assessment and evaluation.* American Psychological Association.
3. 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
4. Centers for Disease Control and Prevention. (2024). ADHD in the classroom: Helping children succeed in school.
5. 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/
6. Flanagan, D. P., & Alfonso, V. C. (2017). Essentials of WISC-V Assessment. Wiley

7. National Association of School Psychologists. (2020). The professional standards of the National Association of School Psychologists

8. Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2024). Código deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses.

9. 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

15.9. Eventuais alterações decorrentes de orientações supervenientes serão automaticamente aplicadas ao presente procedimento e publicadas na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Ponte de Lima.

16. 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.

16.1. 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.

16.2. 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.

17. 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 na área da Psicologia, e realizadas nos últimos cinco anos) 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).

17.1. Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésimas.

18. 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.

18.1. 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.

18.2. 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.

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

20. 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 a que se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 14.1:

CF = (PC x 70%) + (EAC x 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 a que se apliquem os métodos de seleção previstos no ponto 14.2:

CF = (AC x 70%) + (EAC x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

21. 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.

22. 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.

23. Nos termos do 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.

24. 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 António Feijó e disponibilizada na sua página eletrónica: https://agvaf.edu.pt/

25. 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.

26. As atas contendo os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitados na página eletrónica: https://agvaf.edu.pt/

27. **Lista de ordenação final**:

    27.1. É elaborado um projeto de lista de ordenação final dos candidatos aprovados. Em situações de igualdade de valoração na ordenação final, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria, para a ordenação preferencial dos candidatos.

    27.2. O projeto de lista de ordenação final é notificado aos candidatos, para audiência dos interessados.

27.3. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas António Feijó é afixada em local visível e público das instalações do Agrupamento de Escolas António Feijó e disponibilizada no seu sítio da internet, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª Série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 4 do artigo 25.º da Portaria. **Da referida homologação são notificados os candidatos, incluindo os excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 25.º da Portaria.**

28. **Audiência dos interessados**: 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 António Feijó, e enviado para o endereço eletrónico juri.aeafeijo@agvaf.edu.pt

29. **Composição do júri do procedimento**:

Presidente - Célia Tito Duarte, Psicóloga do Quadro do Agrupamento de Escolas de Ponte de Lima

1.º Vogal efetivo – Cláudia Diana Neves Fernandes, Psicóloga do Quadro do Agrupamento de Escolas António Feijó; que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Dora Sofia Ferreira Lima, docente do quadro do Agrupamento de Escolas António Feijó, Adjunta do Diretor;

1.º Vogal suplente – Ana Catarina Ribeiro da Costa, Psicóloga do Agrupamento de Escolas de Ponte da Barca

2.º Vogal suplente – José Américo Vieira de Castro, docente do quadro do Agrupamento de Escolas António Feijó (Assessor do Diretor)

29.1. **O júri pode socorrer-se de outros elementos/Entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que, dada a sua especificidade, assim o exijam.**

29.2. **O presente procedimento concursal tem carácter urgente, prevalecendo as funções próprias do júri sobre quaisquer outras, de acordo com o artigo 10.º da Portaria.**

30. No caso de resultar da lista de ordenação final, devidamente homologada, um número de candidatos aprovados superior aos dos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma

reserva de recrutamento interna, válida pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados desde a data de homologação da referida lista, nos termos do disposto nos n.os 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria.

31. Nos termos conjugados da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa e do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, "A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação".

32. Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) de forma integral, na 2.ª série do Diário da República por extrato e na página eletrónica do Agrupamento de António Feijó.

33. Os dados pessoais recolhidos são exclusivamente os necessários para a tramitação da candidatura ao presente procedimento concursal e o tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, e o Regulamento Geral da Proteção de Dados).

Ponte de Lima, 28 de maio de 2026

O Diretor do Agrupamento de Escolas António Feijó

(João Carlos Brandão Gonçalves)