

Ata n.º 1

Aos vinte e oito dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, pelas onze horas, reuniu-se, na Escola Secundária de Gago Coutinho, sita no Largo Heróis da Aviação nº 3, 2615-205 Alverca do Ribatejo, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho – Animador(a) Sociocultural, do mapa de pessoal não docente, destinado ao exercício de funções na Escola Secundária de Gago Coutinho, na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho do Presidente da Comissão Administrativa Provisória, Carlos Alberto Gonçalves da Costa, de 26/05/2026, no uso das competências que lhe foram subdelegadas pelo Despacho n.º 4240-C/2026, de 31/03/2026, da Senhora Secretária de Estado da Administração Escolar, publicado na 2.ª Série do *Diário da República*, n.º 63, de 31/03/2026 com a presença dos seguintes membros do Júri:

Presidente - Firmino Miguel Alves Bernardo, professor de Expressão Dramática e Animação Sociocultural;

1.º Vogal efetivo – José Fernando da Silva Lança, professor de Educação Especial, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Maria João de Matos Dias da Silva Nunes Soares, vice presidente da Comissão Administrativa Provisória.

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;

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 do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, afastar, mediante declaração expressa no formulário de candidatura, a aplicação da Avaliação Curricular e da Entrevista de Avaliação de Competências, optando pela realização da **Prova de Conhecimentos** e da **Avaliação Psicológica**.
 - 1.5. 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 será elaborada e aplicada numa plataforma eletrónica por uma empresa especializada contratada pela Agência para a Gestão do Sistema Educativo (AGSE).
 - 2.2. O júri assume e aceita como sua a Prova de Conhecimentos disponibilizada pela empresa contratada pela AGSE.
 - 2.3. A vigilância da prova é da responsabilidade do júri.
 - 2.4. A empresa contratada pela AGSE fará a correção das provas e disponibilizará a prova realizada e a respetiva correção aos membros do júri.

- 2.5. A empresa contratada pela AGSE está sujeita ao cumprimento do dever de confidencialidade e a AGSE e o Presidente da Comissão Administrativa Provisória não terão acesso à prova.
- 2.6. A data, hora e duração da prova serão definidas pela AGSE. Esta informação será disponibilizada pela AGSE, e estará disponível na página eletrónica da escola, www.esgc.pt.
- 2.7. 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.
- 2.8. 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.
- 2.9. 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.
- 2.10. 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 mencionados em anexo a esta ata (Anexo I), os quais devem ser considerados com as alterações e na redação vigentes à data da realização da prova:
- 2.10.1.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.
- 2.10.2.A valoração final da Prova de Conhecimentos resulta do somatório das pontuações obtidas em cada uma das perguntas.
- 2.10.3.Para este método de seleção será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

2.10.4. Se, por aplicação dos descontos por respostas erradas, a nota final calculada for inferior a 0 valores, será atribuída ao candidato a classificação final de 0,00 valores neste método.

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. 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 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:

$$AC = \frac{(1HA) + (2EP) + (1FP) + (1AD)}{5}$$

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 II).
- 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 Animação Sociocultural	20
Mestrado em Animação Sociocultural	18
Licenciatura em Animação Sociocultural	16

- 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. O júri deliberou valorar única e exclusivamente a experiência profissional que resulte do efetivo desempenho de funções de Animação Sociocultural em contexto escolar e educativo, com atuação direta no Centro de Apoio à Aprendizagem (CAA), integrando equipas multidisciplinares de apoio à educação inclusiva (EMAEI), e com responsabilidade direta no apoio, conceção, planeamento e execução de atividades socioeducativas e lúdico-pedagógicas a alunos com medidas adicionais, ao abrigo das alíneas b), c) e e) do n.º 3 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua versão atual, e inscritas nos Programas Educativos Individuais (PEI) de alunos acompanhados pela Educação Especial, com foco na mediação e facilitação da inclusão de alunos com dificuldades de aprendizagem, limitações motoras, défices cognitivos, perturbações emocionais e perturbações comportamentais.

Foi deliberado atribuir as seguintes valorizações infra parametrizadas à experiência profissional, desde que a mesma corresponda ao efetivo desempenho de funções de acordo com a caracterização do posto de trabalho a ocupar e seja devidamente comprovada por documento idóneo, até ao máximo de 20 valores

Experiência Profissional Relevante	Valoração
Ausência de experiência profissional relevante na área / funções não comprovadas	0
Inferior a 3 anos no ensino básico	10
De 3 até 4 anos no ensino básico	12
Mais de 4 anos no ensino básico	14
Inferior a 3 anos no ensino secundário	16
De 3 até 4 anos no ensino secundário	18
Mais de 4 anos no ensino secundário	20

O júri deliberou diferenciar a valoração da experiência profissional obtida no Ensino Secundário face ao Ensino Básico em virtude de a Escola Secundária de Gago Coutinho ministrar exclusivamente o Ensino Secundário. Atendendo à caracterização do posto de trabalho a ocupar, a intervenção com jovens com necessidades específicas neste nível de ensino apresenta um maior grau de complexidade funcional, exigindo competências técnico-pedagógicas diferenciadas e direcionadas para o desenvolvimento da autonomia pessoal avançada, mediação de conflitos em idade pré-adulta e preparação para o processo de transição para a vida pós-escolar e inserção social.

Para efeitos de valoração da Experiência Profissional (EP), não basta a mera menção das funções ou projetos no Curriculum Vitae. Os candidatos devem, obrigatoriamente, anexar à sua candidatura declaração(ões) idónea(s), emitida(s) pelos respetivos estabelecimentos de ensino ou entidades patronais, onde conste expressamente: a identificação clara das funções exercidas, o nível de ensino (Básico ou Secundário), as datas exatas de início e fim do período de funções e a confirmação explícita de que o desempenho de funções cumpre as características do posto de trabalho a ocupar, nomeadamente a atuação no Centro de Apoio à Aprendizagem (CAA) e com alunos integrados no âmbito do Decreto-Lei n.º 54/2018. A não apresentação do documento comprovativo ou a omissão das especificidades das funções na declaração implicará a não contabilização desse tempo de serviço para efeitos de pontuação.

Nota:

Para efeitos de contagem de tempo, os intervalos consideram-se inclusivos no limite mínimo (ex: " de 3 anos até 4 anos" inclui quem tem exatamente 3 anos e exatamente 4 anos; "mais de 4 anos" aplica-se a quem perfizer 4 anos e 1 dia ou mais).

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 única e exclusivamente as ações de formação profissional cujos conteúdos programáticos se traduzam na aquisição e atualização de competências técnicas diretamente direcionadas para a área da Animação Sociocultural em contexto escolar e educativo e que incidam, prioritariamente, nas áreas da mediação e facilitação da inclusão, metodologias de intervenção com jovens com necessidades específicas — nomeadamente alunos com dificuldades de aprendizagem, limitações motoras, défices cognitivos, perturbações emocionais e perturbações comportamentais —, comunicação aumentativa ou alternativa, e dinâmicas de grupo aplicadas à diversidade funcional em ambiente escolar.

As ações não podem exceder a valoração máxima de 20 valores, desde que demonstrados por diploma ou certificado ou outro documento equivalente, constantes da candidatura apresentada.

A certificação tem de corresponder a um título certificado por entidade nacional ou internacionalmente idónea, e formalmente reconhecida em Portugal.

Apenas serão contabilizadas as ações de formação que tenham sido concluídas nos últimos 5 (cinco) anos, contados até à data da publicação do aviso de abertura do presente procedimento concursal.

A classificação do fator Formação Profissional (FP) será obtida através do somatório dos pontos atribuídos a cada ação de formação considerada relevante, de acordo com a seguinte tabela de equivalências:

	Duração / Tipologia de cada Ação de Formação Relevante	Pontuação a atribuir por Ação	Limite Máximo Acumulado no Escalão
Formação Profissional (FP)	Até 7 horas	2 pontos	Até ao máximo de 6 pontos
	Superior a 7 horas e até 30 horas	3 pontos	Até ao máximo de 9 pontos
	Superior a 30 horas e até 60 horas	5 pontos	Até ao máximo de 10 pontos
	Superior a 60 horas e até 120 horas	7 pontos	Até ao máximo 14 pontos
	Superior a 120 horas e até 200 horas	16 pontos	Até ao máximo de 16 pontos
	Superior a 200 horas ou Curso de Pós-Graduação	20 pontos	Até ao máximo de 20 pontos

A fixação de limites máximos acumulados por escalão referidos na tabela anterior visa assegurar o estrito cumprimento dos princípios da proporcionalidade e da igualdade, garantindo um equilíbrio transversal na valorização do percurso formativo dos candidatos e impedindo que a vertente puramente quantitativa de ações de curta duração se sobreponha desproporcionalmente à densidade e profundidade técnica da formação de média e longa duração ou de especialização académica.

Para efeitos de aplicação dos referidos limites máximos, os pontos obtidos em ações que ultrapassem o máximo fixado para o respetivo intervalo de duração serão desconsiderados no somatório do seu próprio escalão.

A nota final da FP será expressa na escala de 0 a 20 valores, correspondendo o somatório global de todos os pontos acumulados nos diferentes escalões diretamente à nota em valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$FP \text{ (em valores)} = \text{Total de pontos acumulados (limite máximo de 20)}$$

Se o somatório final global dos pontos acumulados por um candidato nos vários escalões ultrapassar os 20 pontos, ser-lhe-á atribuída a classificação máxima regulamentar de 20,00 valores.

Exemplos práticos de aplicação do fator Formação Profissional (FP):

Exemplo A (Operação dos limites por escalão):

Um candidato apresenta 5 ações de formação com a duração de 5 horas cada (Escalão "Até 7 horas"). Cada ação vale 2 pontos, o que daria um total teórico de 10 pontos. Contudo, como o limite máximo acumulado para este escalão é de 6 pontos, apenas serão contabilizados 6 pontos. O candidato apresenta ainda uma ação de 40 horas (Escalão "Superior a 30 e até 60 horas"), que soma 5 pontos. Cálculo final: 6 pontos (limite do 1.º escalão) + 5 pontos = 11 pontos. Nota Final de FP: 11,00 valores.

Exemplo B (Atendimento ao teto máximo global):

Um candidato apresenta 1 Curso de Pós-Graduação relevante (Escalão "Superior a 200 horas"), que totaliza 20 pontos. Apresenta também 2 ações de 15 horas (Escalão "Superior a 7 e até 30 horas"), somando mais 6 pontos (3 pontos por cada). O somatório global aritmético seria de 26 pontos. Cálculo final: Aplica-se o teto máximo regulamentar estabelecido. Nota Final de FP: 20,00 valores.

Para efeitos do presente concurso, o Júri deliberou enquadrar no conceito de ações de formação profissional e valorar as 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. Caso o certificado seja totalmente omissivo quanto à carga horária e à duração em dias, a ação será contabilizada no escalão mínimo (Até 7 horas / 2 pontos).

d) **Avaliação do Desempenho (AD)**, será considerada a dos últimos 2 (dois) ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a preencher.

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 >3,0 e <3,999	18
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos >2,0 e <2,999	16
Média dos últimos 2 ciclos avaliativos <= 1,999	10

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 30 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 - Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
 - Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
 - Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.
- **C3 - 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:

- Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço.
 - 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.
- **C4 - Orientação para a inclusão:** Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço público inclusivo.
- Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão.
- Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais.

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.

5.4. 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: $EAC = [(C1 + C2 + C3 + C4) / 4] \times 4$, em que C1 a C4 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 III 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 da Escola Secundária de Gago Coutinho e disponibilizada na sua página eletrónica: www.esgc.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. Por razões de celeridade procedimental, o júri do concurso pode convocar para a realização dos métodos de seleção os candidatos excluídos que se pronunciem em sede de audiência dos interessados, ficando a avaliação das provas, neste caso, condicionada à reversão da decisão de exclusão.
13. A convocação de candidatos excluídos para a realização das provas não impede o júri de vir a confirmar a exclusão dos candidatos, devendo os candidatos ser informados disso previamente.
14. 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 em Animação Sociocultural, com o código 762 da CNAEF;
 - c) Média final mais elevada do grau académico de Mestrado em Animação Sociocultural, com o código 762 da CNAEF;
 - d) Média final mais elevada do grau académico de Licenciatura em Animação Sociocultural, com o código 762 da CNAEF;
 - e) 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.

O Presidente do Júri,

Firmino Miguel Alves Bernardo

O(a)s Vogais Efetivos(as),

José Fernando da Silva Lança

Maria João de Matos Dias da Silva Nunes Soares

ANEXO I

A bibliografia indicada para cada prova foi definida com base nos principais temas, âmbitos de atuação e enquadramentos legais associados a cada Perfil. Deve ser entendida como uma base de suporte à preparação dos/as candidatos/as, não como uma reprodução literal de todas as situações, opções de resposta ou formulações constantes da prova.

Tratando-se de provas com alguma componente de aplicação prática, as questões avaliam a capacidade de mobilizar conhecimentos técnicos, interpretar cenários profissionais e aplicar princípios de atuação de forma fundamentada. Assim, algumas respostas podem exigir a articulação entre diferentes referências, conhecimento académico de base e raciocínio técnico aplicado ao contexto.

A bibliografia apresentada constitui, 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.

- Constituição da República Portuguesa (CRP)*
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) *
- Novo Código do Processo Administrativo (CPA) *
- 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.

- 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. *

*Nas respetivas versões atuais