



“Cara/o Diretor(a)
Boa tarde,

No âmbito dos procedimentos concursais destinados à constituição de vínculo de emprego público no Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI), 1 406 técnicos superiores – dos quais 758 correspondem à carreira de psicólogo e 648 a outras áreas funcionais - , em função das necessidades identificadas pelos Agrupamentos de Escolas e Escolas não Agrupadas (AE/ENA) –, a Agência para a Gestão do Sistema Educativo, I. P. (AGSE, I. P.), tem vindo a prestar apoio técnico às escolas nos respetivos procedimentos concursais.

Neste contexto, a data de realização das provas foi inicialmente fixada a 19 de junho de 2026, mas, face ao atraso verificado na publicação dos Avisos de abertura por parte de alguns dos AE/EñA, muitos de Vós solicitaram o respetivo adiamento, bem como o seu desdobramento em duas datas diferentes para a realização das provas, o que foi feito.

Durante todo o processo de realização das provas de conhecimento, a AGSE disponibilizou sessões de apoio aos júris.

Tendo sido realizadas todas as provas com sucesso, começou a correr um prazo de **cinco dias úteis para a sua correção.**

Os resultados serão comunicados diretamente aos presidentes dos júris, por forma a que possam constar numa lista de ordenação, para uso exclusivo dos júris dos procedimentos.

A partir desse momento, **pode dar-se início à aplicação do método de seleção Avaliação Psicológica.**

A Avaliação Psicológica realizada através de testes e questionários de personalidade, deve ser concretizada por psicólogos devidamente credenciados, com formação específica e experiência adequada para a sua aplicação, e inscritos na Ordem dos Psicólogos Portugueses, nos termos do protocolo celebrado entre a DGAEP e a empresa SHL.

Estes testes e o questionário de personalidade serão aplicados online. A aplicação dos testes decorre nas escolas, que deverão disponibilizar computadores com ligação à Internet aos candidatos.

Os testes podem ser agendados para o mesmo dia, mas não há necessidade de começarem todos à mesma hora em todas as escolas, pois é gerado um teste diferente para cada candidato.

Os resultados da avaliação serão apresentados pela referida empresa ao Júri do Concurso, em listagem, através da menção classificativa de Apto e Não Apto, de acordo com a Portaria 233/2022, de 9 de setembro, no prazo máximo de cinco dias úteis após a conclusão das Avaliações Psicológicas envolvidas no concurso.

Por último, face às dúvidas colocadas, esclareceria, ainda, o seguinte:

Audiência prévia

A Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante designada Portaria, regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento na Administração Pública, ao abrigo do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

No quadro legal previsto na mencionada Portaria, e no que respeita à publicitação de listas no decurso do procedimento concursal, deve a questão ser apreciada à luz do regime procedimental estabelecido na mesma, bem como no Código do Procedimento Administrativo, em especial da articulação entre os atos de publicitação previstos e os momentos em que é assegurado aos candidatos o exercício do direito de audiência dos interessados.

Assim, **o primeiro momento de audiência prévia ocorre após a apreciação das candidaturas submetidas**, ou seja, após verificação, pelo júri do procedimento, do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos e da apresentação dos documentos essenciais à admissão, de acordo com o disposto no artigo 16.º n.º 1 da Portaria.

Resulta desta disposição que a Portaria prevê expressamente uma primeira audiência dos interessados relativamente à decisão de admissão e exclusão na fase inicial, que, na prática, se materializa na publicitação da lista de candidaturas admitidas e excluídas e na notificação dos candidatos excluídos, para se poderem pronunciar, querendo, antes de a exclusão se consolidar.

Seguidamente, **o segundo momento de audiência prévia verifica-se aquando do projeto de lista unitária de ordenação final**, ou seja, concluída a aplicação dos métodos de seleção, são considerados os resultados obtidos e elaborada a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, nos termos dos artigos 22.º e 23.º da Portaria.

A ter em conta que as exclusões verificadas no decurso da aplicação dos métodos de seleção (por valoração inferior a 9,5 valores, atribuição do juízo de “Não Apto” ou por falta/desistência dos candidatos) produzem efeitos imediatos quanto ao prosseguimento do procedimento, deixando o candidato de ser convocado para os métodos subsequentes.

Essas deliberações devem ser integradas na decisão final do júri, que acompanha a lista unitária de ordenação final submetida a homologação.

Atento o anteriormente referido, resulta que, da análise sistemática da Portaria n.º 233/2022, apenas são expressamente previstos dois momentos de audiência dos interessados: na fase de apreciação das candidaturas, relativamente às decisões de admissão e exclusão que condicionam a admissão ao procedimento concursal; na fase final do procedimento, relativamente ao projeto de lista unitária de ordenação final dos candidatos e às deliberações do júri, incluindo as exclusões ocorridas durante a aplicação dos diversos métodos de seleção - essas exclusões devem ser integradas nas deliberações finais do júri e abrangidas pelo segundo momento de audiência dos interessados, previsto no artigo 25.º, antes da homologação da lista unitária de ordenação final.

Só após a conclusão desta audiência é que o júri submete a lista unitária de ordenação final e as restantes deliberações à homologação do dirigente máximo do órgão ou serviço (diretor da escola), sendo apenas efetuada a respetiva notificação aos candidatos após a homologação da lista de ordenação final, agora definitiva; sendo “Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos

métodos de seleção,(...) notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.”, conforme previsto no art.º 25.º n.º 3 da Portaria.

Nas demais fases, designadamente na aplicação dos métodos de seleção, a Portaria prevê apenas a publicitação dos resultados obtidos pelos candidatos, nos termos do seu artigo 22.º, através de listas, ordenadas alfabeticamente, afixadas em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizadas na respetiva página eletrónica, não estabelecendo qualquer audiência prévia autónoma relativamente às exclusões que ocorram em cada um desses momentos.

Avaliação Psicológica

No que respeita a este método de seleção, e considerando os diversos esclarecimentos já prestados por esta AGSE ao longo deste processo de recrutamento, bem como tendo presentes as peças do procedimento, esclarece-se que no âmbito da aplicação do método de seleção da avaliação psicológica (AP) e tendo em conta uma questão de economia processual, **serão realizadas, por cada vaga em cada AE ou EñA, duas AP aos candidatos melhor classificados na prova de conhecimentos; ou seja, por posto de trabalho previsto, devem ser submetidos à AP o dobro dos candidatos - uma vaga, dois candidatos;** duas vagas, quatro candidatos; três vagas, seis candidatos e assim sucessivamente -, conforme decorre do art.º 19.º n.º 1 alínea b), considerando-se que este segundo método de seleção obrigatório é aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação.

Assim, e no caso de não haver, num primeiro momento, candidatos com menção classificativa de Apto, serão convocados conjuntos sucessivos de candidatos, até estar satisfeita a necessidade, considerando-se esta como a existência de um candidato com a menção classificativa de Apto para uma vaga, dois candidatos com a menção classificativa de Apto para duas vagas e assim sucessivamente.

Entende-se que esta orientação não colide com o constante nos respetivos avisos de abertura (para as situações em que tal foi considerado nos mesmos), em que se refere, no ponto 19, que “(...) podendo aplicar-se o segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades do serviço.”, porquanto a base dessa menção se deveu à imprevisibilidade do número de candidatos que se apresentassem ao procedimento, ficando desde logo prevista a possibilidade de aplicação faseada do segundo método de seleção.

Métodos de avaliação e lista de ordenação final de candidatos

Em cada procedimento temos a aplicação de vários métodos de seleção, dependendo da situação em que se encontrarem os respetivos candidatos, conforme constante dos avisos de abertura: PC e AP, eventualmente seguida de EAC, conforme previsto e decidido pelos júris; AC e EAC.

A aplicação destes métodos de seleção corre paralelamente até finalização de cada fase, ou seja, para os candidatos submetidos a PC, AP e, eventualmente, EAC, até à aplicação do último método, a EAC, após o qual é atribuída aos candidatos uma avaliação calculada nos termos da fórmula de classificação final respetiva e de acordo com os critérios previamente estabelecidos; o mesmo acontecendo para os candidatos sujeitos a AC e EAC.

Após aplicação das correspondentes fórmulas, apurada a classificação final, os candidatos são ordenados, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legalmente prevista. Pode dizer-se que, na fase final, há um “encontro” dos métodos de avaliação aplicados no procedimento, cujo resultado deve ser

plasmado no projeto de lista de ordenação final dos candidatos - há um e apenas um projeto de lista de ordenação final e, em consequência, apenas uma lista unitária de ordenação final dos candidatos.

Publicitação

Relativamente à publicitação dos resultados de cada método de seleção, remete-se para o já referido no ponto 1, de acordo com o previsto no artigo 22.º da Portaria: “A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet.”

Muito obrigado.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do Conselho Diretivo
Raúl Capaz Coelho”