

Aos vinte e nove dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas dezanove horas, reuniu, no Agrupamento de Escolas de Paços de Ferreira, sito na Rua da Escola Preparatória, 152, 4595-202 Paços de Ferreira, o Júri do procedimento concursal de recrutamento de trabalhador com ou sem vínculo de emprego público para preenchimento de um posto de trabalho, do mapa de pessoal do Agrupamento de Escolas de Paços de Ferreira, destinado ao exercício de funções no Agrupamento de Escolas de Paços de Ferreira, na carreira e categoria de técnico superior - Técnico de Educação Social, publicitado na Bolsa de Emprego Público com o código OE202605/0528, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto na sequência do despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas de Paços de Ferreira, de 20 de abril 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 - Rosa Campos, Psicóloga no Agrupamento de Escolas de Paços de Ferreira.

1.º Vogal efetivo – Albina Carmen Carvalho, subdiretora do Agrupamento de Escolas de Paços de Ferreira, que substituirá o Presidente nas suas ausências e impedimentos;

2.º Vogal efetivo – Júlia Rocha, Psicóloga do Agrupamento de Escolas D. António Taipa - Freamunde;

A presente sessão teve como ordem de trabalhos:

Ponto um: Correção das classificações da Avaliação Curricular, após conclusão do período de audiência dos interessados;

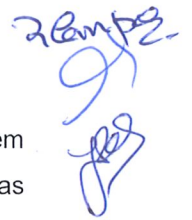
Ponto dois: Correção da lista de classificações obtidas na Prova de Conhecimentos, após verificação de erros na lista publicada;

Ponto três: Reformulação da lista de resultados do primeiro método de seleção para todos os candidatos admitidos.

Ponto quatro: Organização e planeamento dos próximos procedimentos.

Dando cumprimento ao primeiro ponto da ordem de trabalhos e tendo sido realizada, pelo júri, a apreciação das reclamações obtidas pelos candidatos detentores de vínculo de emprego público no que concerne ao método de avaliação curricular, foi corrigida a lista onde constam as classificações destes candidatos no método de avaliação curricular. Consideradas as reclamações recebidas, importa a este júri fazer referência a alguns critérios relativos a alguns dos parâmetros que compõem a avaliação curricular e deliberações tomadas no âmbito da apreciação das reclamações, nomeadamente:

- No parâmetro da experiência profissional, tal como é referido no n.º 17 do Aviso de Abertura, é considerada a experiência profissional (EP) no exercício das funções



correspondentes, em meio escolar. Entende este júri que o desempenho de funções em meio escolar corresponde ao trabalho desenvolvido concretamente numa ou em várias escolas;

- No parâmetro da Formação Profissional (FP), são apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções correspondentes e realizadas nos últimos cinco anos.
- No parâmetro da Avaliação de Desempenho (AD) e tendo havido candidatos que apresentaram apenas uma avaliação de desempenho, considerado o disposto na Ata n.º1, nomeadamente a deliberação de 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, é entendimento deste júri que este período a considerar é indicado como sendo apenas um período, decorrente entre a data de início do período correspondente à penúltima avaliação de desempenho e a data do final do período correspondente à última avaliação de desempenho, não tendo sido consideradas valorações correspondentes a parte deste período, nem sendo possível estabelecer, no entendimento deste júri, considerações ou extrapolações que obriguem à consideração de apenas parte de um requisito que é apresentado, à partida, como uno e indivisível. Em suma, o requisito para valoração superior a 10 valores é preenchido quando o candidato apresenta as duas últimas avaliações de desempenho e deixa de o ser quando não as apresenta (no todo ou em parte).

Passou-se para o segundo ponto da ordem de trabalhos.

Decorrente de reclamações recebidas por parte de candidatos que realizaram a prova de Conhecimentos e que surgiam sem classificação nesta prova na lista de classificações do primeiro método de seleção já enviada a todos os candidatos, depois de verificados os NIF e classificações enviados pela empresa responsável pela aplicação deste método de seleção, procedeu-se à correção desta lista. Todos os candidatos reclamantes obtiveram resposta, por email.

Da conclusão dos primeiro e segundo pontos da ordem de trabalhos, serão ainda hoje notificados:

- Os candidatos detentores de vínculo de emprego público, da lista definitiva do método de avaliação curricular;
- Todos os candidatos admitidos a este procedimento concursal, da lista definitiva conjunta (onde constam candidatos com vínculo de emprego público e sem vínculo de emprego público) onde constam as classificações obtidas no primeiro método de seleção.

Estas listas serão publicadas na página eletrónica do agrupamento.

Passou-se para o terceiro ponto da ordem de trabalhos.

Em sequência das alterações produzidas no ponto anterior o júri passou à reformulação da lista de resultados do primeiro método de seleção para todos os candidatos admitidos.

*Ramp*  
*g*  
*g*

Passou-se para o quarto ponto da ordem de trabalhos.

Numa lógica de eficiência procedimental, após a publicação da lista provisória de classificações da avaliação curricular, foram convocados para a Entrevista de Avaliação de Competências os dez candidatos com maior classificação obtida naquele método. Durante o período de audiência dos interessados, com as correções decorrentes de reclamações que obtiveram provimento, verificou-se haver candidatos que, com a correção efetuada e que antes não ocupavam as dez classificações mais valoradas no primeiro método de seleção, integravam agora esse grupo de dez candidatos. Desta forma, também estes candidatos foram convocados para a Entrevista de Avaliação de Competências.

Após a fase das entrevistas, este júri estará em condições de publicar uma lista com as classificações obtidas pelos candidatos indicados anteriormente, de todos os métodos de seleção que valoram para a classificação final dos candidatos, em que a avaliação curricular e a prova de conhecimentos valem 70% e a entrevista de avaliação de competências vale 30% da mesma.

Numa lógica de economia processual e considerando que a AGSE financia duas avaliações psicológicas, este método será aplicado sempre que um candidato sem vínculo de emprego público se encontre em condições de ser selecionado, cumprindo-se desta forma todos os métodos de seleção para estes candidatos e não colocando em causa a ordenação relativa dos candidatos, considerados os métodos que valoram efetivamente para a classificação final.

Esta opção garante que nenhum candidato (com ou sem vínculo de emprego público) possa ser ultrapassado por outro.

De facto, após o primeiro método de seleção, caso este júri optasse por tramitar este procedimento de forma paralela e desligada, entre candidatos com vínculo de emprego público e sem vínculo de emprego público, poderiam ocorrer diversas situações que colocariam em causa o princípio de igualdade entre todos os candidatos e outras que colocariam em causa a economia processual do procedimento, nomeadamente:

- Dar-se a situação em que, entre candidatos com vínculo de emprego público e sem vínculo de emprego público, um deles tivesse obtido uma classificação no primeiro método de seleção superior à do outro, mas que não ocupasse a lista dos dez mais bem classificados no seu método, ao contrário do outro, que relativamente ao seu primeiro método de seleção, a ocupava. Desta forma, estaria a passar ao segundo método de seleção um candidato com menor valoração no primeiro método de seleção do que outro, sendo que este método tem a mesma valoração para ambos (70%). A criação de uma lista conjunta e unitária de classificações obtidas no primeiro método de seleção garantiu que estas situações não ocorressem e que o princípio da igualdade fosse efetivamente cumprido;
- Após o primeiro método de seleção para os candidatos sem vínculo de emprego público, nomeadamente a prova de conhecimentos, devia ser aplicada, aos dez candidatos melhor classificados nesta prova, a avaliação psicológica. A AGSE financiou apenas duas avaliações psicológicas. Uma vez que este método não valora para a classificação final,

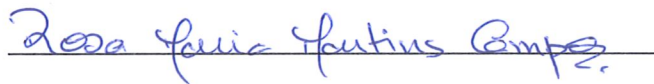
apenas se constituindo com um método que certifica a aptidão ou inaptidão para ocupar o posto de trabalho a concurso, aplicar-se-á a entrevista de avaliação de competências a estes candidatos no mesmo período em que são aplicadas aos candidatos detentores de vínculo de emprego público. Em ambos os casos, a valoração deste método é o mesmo (30%).

Desta forma, aplicando esta sequência de procedimentos, este júri consegue efetivamente garantir a igualdade e a transparência entre todos os candidatos, independentemente da sua tipologia.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada esta 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.

Paços de Ferreira, em vinte e nove de julho de 2026

O/A Presidente do Júri



Os/As Vogais Efetivos/as

