

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial de quatro técnicos superiores para o desenvolvimento das AEC - Atividades de Enriquecimento Curricular (área das atividades lúdico-expressivas) no 1º ciclo do Ensino Básico, para o ano letivo 2026/2027.

ATA N.º I

---- No dia 19 do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, no salão nobre do edifício sede do município de Armamar, reuniu às 9 horas o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado a termo resolutivo certo - tempo parcial (seis horas semanais), com quatro técnicos superiores para a área de atividades lúdico-expressivas, da carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do município de Armamar, no âmbito das atividades de enriquecimento curricular – AEC's, constituído pela presidente: Maria Ivete Borges Centenário Reais Ferreira; Sandra Andreia Afonso e Álvares Marques, na qualidade de 2.ª vogal efetivo, por impedimento da 1.ª vogal efetiva e Joaquim Alberto Cardoso Gouveia, na qualidade de 1.º vogal suplente, a fim de estabelecer os critérios relativos à aplicação dos métodos de seleção, sendo que o júri, deliberou por unanimidade, o seguinte: -----
---- Para avaliação dos métodos de seleção, elaborar-se uma lista onde constam: os métodos de seleção a aplicar, respetivos critérios, indicadores, valoração e respetiva equivalência respeitante à conversão dos valores definidos em pontos (**anexo I**). -----

-----Métodos de Seleção-----

I) Avaliação curricular (AC) – Processa-se nos termos alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º do anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Integra os elementos: HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho, sendo classificada de 0 a 20 valores, ponderada em 70% na avaliação final e calculada da seguinte forma: -----

$AC = HA (30\%) + FP (20\%) + EP (40\%) + AD (10\%)$. -----

HA: Pondera-se a titularidade de grau académico e o perfil profissional exigido, nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto, conforme consta da lista do método de seleção (anexo I). --

FP: A ponderação deste fator será efetuada considerando o número total de horas de formação, com uma valoração máxima de 20 valores, de acordo com a escala da lista de métodos de seleção (anexo I). -----

Para o cálculo deste fator, apenas relevam os cursos e ações de formação, workshops e seminários frequentados, adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir ser superior a 20 valores. -----

---- Serão apenas validadas as ações ou cursos de formação, workshops e seminários descritos em horas, comprovados através de cópia do certificado. Os que estejam descritos em dias, apenas serão valorados na razão de sete horas por dia de formação. -----

EP: Será ponderada de acordo com a lista do método de seleção (anexo I) e quando indicada em dias de serviço na área de ensino para a qual se candidata. -----

Para efeitos de contagem da experiência profissional, releva o exercício, em estabelecimento de ensino, autarquia, instituição particular de solidariedade social ou entidade equiparada, das seguintes funções: a) Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC), em qualquer município ou estabelecimento de ensino público ou privado; b) Atividades de Tempos Livres (ATL); c) Componente de Apoio à Família (CAF) e Atividades de Animação e de Apoio à Família (AAAF); d) Prolongamento de horário em estabelecimentos de educação pré-escolar ou do 1.º ciclo do ensino básico; e) Outras atividades de animação ou de apoio socioeducativo dirigidas a crianças em idade escolar do pré-escolar ou do 1.º ciclo do ensino básico. A comprovação é sempre da responsabilidade do candidato, mediante declaração da entidade empregadora

ou certificado equivalente, com indicação expressa das funções exercidas e do respectivo período, sob pena de não serem consideradas. -----

--- AD: Pondera-se a avaliação de desempenho mais recente (devidamente comprovada) em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, de acordo com o constante na lista do método de seleção (anexo I). -----

Caso o candidato tenha sido avaliado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 139-A/90 de 28 de abril – Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, estabelece-se a seguinte correspondência com o Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública – SIADAP: -----

Decreto-Lei n.º 139-A/90	SIADAP
Excelente	Desempenho Excelente
Bom	Desempenho Bom
Muito Bom	Desempenho Muito Bom
Regular	Desempenho Regular
Insuficiente	Desempenho Insuficiente

2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Processa-se conforme o disposto na alínea d) dos n.ºs 1 e 4 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e incidirá sobre competências integrantes da Lista de Competências prevista na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, para a carreira de técnico superior. Será classificada de 0 a 20 valores e ponderada em 30% na avaliação final, sendo cada um dos fatores a avaliar ponderado em 20% - 5 fatores $\times$ 20% = 100% da EAC, conforme Anexo I] (cada), conforme consta na lista de métodos de seleção (anexo I). A aplicação deste método basear-se-á, na utilização de um guião de entrevista (anexo I), composto por um conjunto de questões relacionadas diretamente com o perfil de competências definido, sendo a sua duração de cerca de vinte minutos por candidato, não podendo ultrapassar os vinte minutos. -----

O resultado de cada competência será obtido em função do nível de presença no candidato, de acordo com a grelha de avaliação da EAC (anexo I). Somam-se as avaliações obtidas em cada competência e daí é retirada a respetiva média aritmética, sendo que o resultado será expresso de acordo com o seguinte:

À avaliação quantitativa obtida anteriormente, corresponderá a uma avaliação qualitativa definida de acordo com os seguintes intervalos: -----

De 4 a <8 valores – Insuficiente; -----

De 8 a <12 valores – Reduzido; -----

De 12 a <16 valores – Suficiente; -----

De 16 a <20 valores – Bom; -----

Igual a 20 valores – Elevado. -----

A falta de comparência dos candidatos a qualquer método de seleção determina a sua exclusão do procedimento concursal. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído o candidato que obtenha valoração inferior a 9,5 valores (a) n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro). -----

A ordenação final dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da aplicação da seguinte fórmula: -----

OF = AC (70%) + EAC (30%), correspondendo a: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Em situações de empate, aplicar-se-á o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Persistindo o mesmo e após esgotadas todas as hipóteses definidas na referida portaria, considerar-se-ão de forma decrescente como critérios de desempate: -----

a) Nota final de curso. -----

b) Experiência profissional nas AEC lecionadas nos estabelecimentos de ensino. -----

Não havendo mais nada a tratar foi, pela presidente do júri encerrada a reunião, às doze horas. -----

O júri,
Maria Lúete Borges Gonçalves Reis Ferreira
Sandra Andreia Floriso e Alvaro Borges
João Alberto Pacheco

ANEXO I

I – Lista do método de seleção (critérios, indicadores, valores e pontos)

Método	Critérios	Indicadores	Valores	Pontos
Avaliação Curricular 100% = 70 Pontos	Habilitações Acadêmicas 30% = 21 Pontos	Licenciatura em ensino básico	20	21
		Licenciatura com currículo relevante nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto	15	16
	Formação Profissional 20% = 14 Pontos	Mais de 75 horas	20	14
		De 51 a 75 horas	18	13
		De 26 a 50 horas	16	11
		De 1 a 25 horas	14	10
		Sem Formação	8	6
	Experiência Profissional 40% = 28 Pontos	Mais de 400 dias	20	28
		De 300 a 399 dias	18	25
		De 200 a 299 dias	16	22
		De 100 a 199 dias	14	20
		De 50 a 99 dias	12	17
		De 1 a 49 dias	10	14
		Sem tempo de serviço	8	11
	Avaliação de Desempenho 10% = 7 Pontos	Desempenho Excelente	20	7
		Desempenho Relevante	15	5
		Desempenho Adequado	10	4
		Desempenho Inadequado	0	0
		Ausência de avaliação de desempenho por motivo não imputável ao trabalhador	10	3
Entrevista de Avaliação de Competências 100% = 30 Pontos	Conhecimentos Especializados e Experiência 20% = 6 Pontos	Nível Elevado	20	6
		Nível Bom	16	5
		Nível Suficiente	12	4
		Nível Reduzido	8	3
		Ausente	4	2
	Planeamento e Organização	Nível Elevado	20	6
		Nível Bom	16	5

	20% = 6 Pontos	Nível Suficiente	12	4
		Nível Reduzido	8	3
		Ausente	4	2
	Inovação e Qualidade 20% = 6 Pontos	Nível Elevado	20	6
		Nível Bom	16	5
		Nível Suficiente	12	4
		Nível Reduzido	8	3
		Ausente	4	2
	Relacionamento Interpessoal 20% = 6 Pontos	Nível Elevado	20	6
		Nível Bom	16	5
		Nível Suficiente	12	4
		Nível Reduzido	8	3
		Ausente	4	2
	Trabalho de Equipa e Cooperação 20% = 6 Pontos	Nível Elevado	20	6
		Nível Bom	16	5
		Nível Suficiente	12	4
		Nível Reduzido	8	3
		Ausente	4	2

O Júri

Maria Leticia Teixeira Reis Ferreira

Sandra Andreia Fonso e Alvaro Marques

João Alberto Pereira

