

Câmara Municipal

### AVISO N.º 2/2024

Ao abrigo do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Borba, tomada, em reunião realizada no dia 07 de fevereiro de 2024, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso, quinze procedimentos concursais comuns com vista ao recrutamento de dezassete trabalhadores, tendentes à celebração dezasseis contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e um contrato de trabalho em funções públicas por tempo resolutivo certo, para ocupação de dezassete postos de trabalho previsto no mapa de pessoal do Município de Borba, nos seguintes termos:

- Referência A Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Médico Veterinário), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em Serviço Veterinário;
- Referência B Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Design), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no Gabinete de Comunicação e Informação;
- Referência C Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Educação e Juventude), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Desenvolvimento Integrado;
- Referência D Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Desporto) na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Desenvolvimento Integrado;
- Referência E Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Ação social), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Desenvolvimento Integrado;
- Referência F Procedimento Concursal Comum para ocupação de três postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Limpeza das instalações) na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Desenvolvimento Integrado;



### Câmara Municipal

- Referência G Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Refeitório) na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Desenvolvimento Integrado;
- Referência H Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Saúde) na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Desenvolvimento Integrado;
- Referência I Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Consultoria Jurídica), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade Jurídica, de Gestão Administrativa e Fiscalização;
- Referência J- Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico (Recursos Humanos), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade Jurídica, de Gestão Administrativa e Fiscalização;
- Referência L- Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Limpeza Pública), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Unidade de Obras e Serviços Urbanos;
- Referência M- Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Espaços Verdes), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por termo resolutivo certo, Unidade de Obras e Serviços Urbanos:
- Referencia N Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cemitério), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Unidade de Obras e Serviços Urbanos:
- Referência O Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior (Serviços Urbanos - Engenharia do Ambiente), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Unidade de Obras e Serviços Urbanos.
- Referência P Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnica (Serviços Jurídicos), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Unidade de Obras e Serviços Urbanos.



#### Câmara Municipal

- 1. Considerando que as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA), prevista na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, conforme Despacho n.º 2556/2014 - SEAP, declara-se, para os efeitos previstos na LTFP, que não existe entidade gestora da requalificação das autarquias (EGRA) constituída no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central (CIMAC), nem reservas de recrutamento constituídas na Câmara Municipal de Borba;
- 2. Identificação da entidade que realiza o procedimento: Município de Borba, pessoa coletiva nº 503956546, com sede na Praça da República, em Borba, email: geral@cm-borba.pt.;
- 3. Local onde as funções vão ser exercidas: área do Município de Borba;
- 4. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado e em vigor, quanto às atribuições, competências ou atividades a cumprir:
- 4.1. Referência A Colaborar na execução das tarefas de inspeção higiossanitária e controlo higiossanitário das instalações para alojamento de animais, dos produtos de origem animal e dos estabelecimentos comerciais ou industriais onde se abatam, preparem, produzam, transformem, fabriquem, conservem, armazenem ou comercializem animais ou produtos de origem animal e seus derivados; Emitir parecer, nos termos da legislação vigente, sobre as instalações e estabelecimentos referidos; Elaborar e remeter, nos prazos fixados, a informação relativa ao movimento nosonecrológico dos animais; Notificar de imediato as doenças de declaração obrigatória e adotar prontamente as medidas de profilaxia determinadas pela autoridade sanitária veterinária nacional sempre que sejam detetados casos de doenças de carácter epizoótico; Emitir guias sanitárias de trânsito; Participar nas campanhas de saneamento ou de profilaxia determinadas pela Autoridade Sanitária Veterinária Nacional; Colaborar na realização do recenseamento de animais, de inquéritos de interesse pecuário e ou económico e prestar informação técnica sobre abertura de novos estabelecimentos de comercialização, de preparação e de transformação de produtos de origem animal.
- 4.2. Referência B -Colaborar no desenvolvimento de tarefas no domínio das áreas do design tipográfico, design editorial, design de marca, design de embalagem, design de publicidade e campanha e ainda design digital abrangendo este o webdesign, o design interativo e a multimédia.
- 4.3. Referência C Orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas e assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços. Propor a implementação de atividades que garantam o correto funcionamento e articulação com a restante comunidade escolar. Colaborar no projeto educativo do Município, favorecendo a ligação com a comunidade e tendo em conta as iniciativas e recursos locais.
- 4.4. Referência D Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, podendo



#### Câmara Municipal

comportar esforço físico, na área de manutenção, limpeza e desinfeção do parque desportivo de Borba.

- 4.5. Referência E Conceber, planear, organizar recursos e prestar cuidados ao nível psicossocial, relacional e cultural, tendo por finalidade o desenvolvimento das condições de vida de cidadãos, de grupos e da comunidade; Participar na programação e execução de atividades ligadas ao desenvolvimento da autarquia; Desenvolver projetos e ações, de acordo com o planeamento estratégico integrado definido para a área da autarquia; Propor e estabelecer critérios para a avaliação da eficácia dos programas de intervenção social; Propor medidas para corrigir e ou combater as desigualdades e contradições criadas pelos grupos ou sistemas que influenciam ou modelam a sociedade; Promover e dinamizar ações tendentes à integração e valorização dos cidadãos; Realizar estudos que permitam conhecer a realidade social, mormente nas áreas de habitação, emprego e da educação.
- **4.6. Referência F-** Assegurar a limpeza e conservação das instalações; realizar tarefas de arrumação; desenvolver atividades de acompanhamento e vigilância de alunos.
- 4.7. Referência G Confecionar refeições; preparar e guarnecer pratos e travessas; colaborar e orientar os trabalhos de limpeza e arrumo de loiças, utensílios e equipamentos de cozinha; orientar e, eventualmente, colaborar na limpeza da cozinha e zonas anexas, bem como outras tarefas não especificas.
- 4.8. Referência H Proceder à recolha e tratamento de roupa: lavagem e secagem automática, engomagem, distribuição e arrumação em perfeitas condições de higiene e conservação, de acordo com as normas e/ ou procedimentos definidos; Assegurar a limpeza, higienização e transporte de roupas, espaços, materiais e equipamentos, sob a orientação de um profissional de saúde; Executar tarefas relacionadas com o apoio e vigilância aos utentes, no âmbito da consulta aberta e ambulatório; Proceder á triagem, transporte, tratamento, separação e remoção dos resíduos hospitalares e higienização dos contentores dos resíduos, garantindo o manuseamento adequado de acordo com os procedimentos definidos; Assegurar atividades de apoio ao funcionamento das diferentes unidades de saúde, assim como o apoio ao pessoal de enfermagem e técnico; Proceder à reposição de materiais e equipamentos de farmácia, consumo clínico e equipamento de proteção individual (EPI), com a supervisão do pessoal de enfermagem, nas diferentes unidades de saúde; Preparação de material necessário para saídas em serviço no âmbito domiciliário; Zelar pela manutenção do material utilizado nos cuidados prestados aos utentes; Assegurar o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente, necessários ao funcionamento dos serviços; Condução, higienização e execução da manutenção da viatura para cuidados domiciliários e outras utilizações no âmbito dos cuidados prestados pela Unidade; Assegurar e garantir a execução das medidas de prevenção, contenção, mitigação e tratamento da pandemia Covid -



Câmara Municipal

19; Proceder à entrega do expediente diário nos CTT; Assegurar a receção das agências na casa mortuária e respetiva limpeza e higienização; Limpeza e desinfeção de dispositivos médicos para envio ao serviço de esterilização; Receção/conferência e arrumação dos dispositivos médicos que provém do serviço de esterilização. Auxiliar na prestação de cuidados aos utentes, de acordo com orientações do enfermeiro. Assegurar a limpeza e higienização dos espaços, em cumprimento com as orientações do PPCIRA, incluindo áreas dedicadas a utentes covid; Executar as tarefas que lhe são atribuídas, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos e mediante orientação do enfermeiro; Colaborar nas necessidades de eliminação e nos cuidados de higiene dos utentes, de acordo com orientações do enfermeiro; Colaborar nas tarefas de hidratação e alimentação dos utentes; Auxiliar nas transferências, posicionamento e transporte dos utentes, de acordo com orientações do profissional de saúde; Auxiliar nos cuidados pós-morte, de acordo com orientações do profissional de saúde; Assegurar a limpeza e higienização dos espaços, em cumprimento com as orientações do PPCIRA, incluindo áreas dedicadas a utentes covid; Assegurar a limpeza, e higienização da área do utente, após cada utilização; Colaborar nas situações de urgência e emergência, segundo as orientações da equipa multidisciplinar; Executar as tarefas que lhe são atribuídas, de acordo com normas e/ou procedimentos definidos e mediante orientação do enfermeiro; Executar tarefas relacionadas com o apoio e vigilância aos utentes, no âmbito da urgência; Zelar pelos materiais e equipamentos do serviço.

- 4.9. Referência I Prestar assessoria jurídica aos órgãos e serviços do Município e, mediante determinação superior, às Freguesias, nomeadamente através da emissão de pareceres jurídicos, elaboração e acompanhamento de regulamentos, e de propostas à reunião dos órgãos executivo e deliberativo; Apoiar os órgãos municipais, nas participações, a que estes forem chamados, em processos legislativos ou regulamentares; Assegurar o relacionamento e a colaboração com os tribunais, a Procuradoria-Geral da Republica, a Provedoria de Justiça, e demais entidades em articulação com os serviços; Analisar e propor minutas de contratos, protocolos e demais instrumentos jurídicos; Patrocinar e acompanhar processos judiciais; Instruir processos de contraordenação, de inquérito, averiguações, sindicância e disciplinares; Recolher, tratar e distribuir legislação, jurisprudência, doutrina e outras informações jurídicas pertinentes.
- 4.10. Referência J Assegurar o processamento de vencimentos, subsídios, abonos e outras remunerações, bem como instruir os processos relativos a prestações devidas aos trabalhadores e seus familiares; elaborar mapas mensais para a contabilidade (operações de tesouraria); gerir programas ocupacionais. Proceder ao registo de faltas e requerimentos de férias; arquivar documentos nos processos individuais; proceder ao arquivo geral de



### Câmara Municipal

documentação e processos; Controlar a assiduidade dos trabalhadores; Registar faltas e requerimentos de férias na aplicação informática.

- **4.11. Referência** L Proceder à remoção de lixos e equiparados; proceder à varredura e limpeza de ruas e sarjetas; executar a lavagem das vias públicas; proceder à remoção de lixeiras; assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.
- 4.12. Referência M Cultivar flores, árvores ou outras plantas; Executar serviços nos jardins públicos, sendo responsável por todas as operações inerentes ao normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação; Proceder à limpeza e conservação de canteiros; Sachar, mondar, adubar, podar, regar e aplicar herbicidas ou pesticidas de forma a assegurar o normal crescimento de plantas e árvores; Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.
- 4.13. Referência N Proceder à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e levantamento dos restos mortais; manter o cemitério em boas condições de higiene e salubridade; assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.
- 4.14. Referência O Participar na elaboração de estudos e projetos de obras a realizar, no âmbito dos serviços urbanos; Participar na preparação de procedimentos pré-contratuais com vista à aquisição e locação de bens e serviços; Emitir pareceres técnicos sobre projetos, no âmbito das suas atribuições, ao abrigo do RJUE e sobre pedidos de instalação de infraestruturas no domínio público municipal; Promover a melhoria da qualidade ambiental e vida da população; Promover a recolha seletiva e reciclagem; Assegurar a gestão, o bom funcionamento, a manutenção e a conservação dos sistemas de infraestruturas municipais de abastecimento de água, de águas residuais, de resíduos sólidos urbanos e ambiente urbano; Realizar a gestão e manutenção dos cemitérios sob jurisdição municipal.
- 4.15. Referência P Prestar apoio administrativo à Chefe de Divisão da UJGAF; colaborar na elaboração dos planos de formação anual e mensais; colaborar na elaboração de cadernos de encargos para aquisição de serviços; arquivar e organizar procedimentos administrativos; receber e arquivar correspondência e e-mails; Proceder ao atendimento telefónico; Elaborar ofícios; Elaborar e enviar e-mails; Executar trabalhos de reprografia; Consultar e arquivar documentos.
- **5.** Posicionamento remuneratório:
  - 5.1. De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos decorrentes do mesmo preceito;



#### Câmara Municipal

- **5.2.** Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos que já detenham vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem;
- **5.3.** Posicionamento remuneratório determinado para os procedimentos concursais:
- **5.3.1.** A posição remuneratória de referência A, B, C, E, I e O é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 16, da carreira geral de Técnico Superior– 1385,99€.
- **5.3.2.** A posição remuneratória de referência J e P é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 7, da carreira geral de Assistente Técnico 922,47€.
- **5.3.3.** A posição remuneratória de referência D, F, G, H L, M e N é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 5, da carreira geral de Assistente Operacional 821,83€.
- 6. Requisitos de Admissão
  - **6.1.** Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidatos que tenham:
    - a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
    - b) 18 anos de idade completos;
    - Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
    - d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
    - e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;
    - f) O nível habilitacional referido no número seguinte do presente aviso.
    - **6.2.** Ao procedimento concursal com a referência A só serão admitidos os candidatos com a inscrição ativa na Ordem dos Médicos Veterinários
- 7. Nível Habilitacional:
- **7.1.** Referência D, F, G, H, L, M, N titularidade da escolaridade obrigatória Grau 1, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- 7.2. Referência J e P titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado Grau 2, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- **7.3.** Referência A, B, C, E, I, O titularidade de licenciatura Grau 3, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- **8.** Sendo o procedimento concursal aberto ao abrigo e nos limites constantes do Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados, aprovado pelo despacho n.º DOCS/I/DE/13, de 31/01/2024, do Presidente da Câmara, ao mesmo podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme resulta do n.º 4 do art.º 30.º da LTFP;
- 9. Não podem ser admitidos ao procedimento concursal candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em



#### Câmara Municipal

mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Borba aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, conforme alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro de 2022.

- 10. Forma, local e prazo de apresentação da candidatura:
  - 10.1. A candidatura deve ser formalizada em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível em www.cm-borba.pt ou no Setor de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Borba, sito na Praça da República, em Borba;
  - **10.2.** Apenas serão consideradas as candidaturas recebidas pelo Município até ao 10.º dia útil a contar da data da publicitação deste anúncio;
  - **10.3.** Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.
  - **10.4.** Local de apresentação da candidatura:
  - **10.4.1.** A candidatura pode ser entregue pessoalmente no Setor de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Borba, sito na Praça da República, em Borba, das 08:30h às 16h:30h, nos dias úteis, ou remetida pelo correio, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Borba, Praça da República, 7150-249 Borba.
  - 10.4.2. Não será admitida a formalização de candidaturas via correio eletrónico, por o Município de Borba, não dispor de plataforma eletrónica descrita na Portaria 233/2022, de 09 de setembro.
- 11. Apresentação de documentos:
  - **11.1.** A candidatura deve ser constituída com o respetivo formulário e os seguintes documentos sob pena de exclusão:
    - a. Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
    - b. Currículo profissional detalhado e devidamente datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com indicação dos respetivos períodos de duração, e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das ações de formação finalizadas (cursos e seminários), indicando a respetiva duração, datas de realização e entidades promotoras, acompanhado dos comprovativos da formação e da experiência profissionais;
    - c. Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60 %) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devem declarar no requerimento de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem mencionar, ainda, todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos



#### Câmara Municipal

- processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
- d. Os candidatos vinculados à função pública deverão anexar declaração emitida pelo serviço público a que se encontram vinculados, da qual conste o vínculo à função pública, a carreira/categoria que possui, a antiguidade na carreira/categoria ou tempo de exercício da função, a avaliação de desempenho do último ano, a posição remuneratória detida aquando da apresentação da candidatura e a descrição das funções atualmente exercidas;
- **11.2.** Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados.
- **11.3.** A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão liminar do candidato.
- **11.4.** Deverá ser apresentado um formulário e os respetivos documentos comprovativos por cada procedimento concursal a que o candidato pretende concorrer.

#### 12. Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valoração final:

#### 12.1. Referência A

- **12.1.1.** No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:
  - a. Avaliação Curricular;
  - b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

- CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:
- CF = Classificação Final;
- AC = Avaliação Curricular;
- EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.



Câmara Municipal

# 12.1.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de</u> seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidato/a(s) que sejam titulares do nível habilitacional de Mestrado Integrado em Medicina Veterinária.

Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidatos abrangidos pelo ponto 2.1. e 2.4. que possuam inscrição ativa na Ordem dos Médicos Veterinários.

# 12.1.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:</u>

a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida:

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

 $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:

AC - Avaliação Curricular

- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;



#### Câmara Municipal

AD - Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

 i) As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Mestrado integrado em Medicina Veterinária - 19 valores.

Doutoramento em Medicina Veterinária – 20 valores

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

ii) A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação em cirurgia de tecidos moles, em animais de companhia e/ou Vigilância da Vespa Velutina = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii) A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores:



#### Câmara Municipal

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado;

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv) A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa (considerando o último ciclo de avaliação obtida):

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.



#### Câmara Municipal

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Decreto – Lei n.º 315/2003 de 17 de dezembro – Medidas complementares das disposições da Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia; Portaria n.º 421/2004 de 24 de abril – Aprova o Regulamento de Registo, Classificação e Licenciamento de Cães e Gatos, Decreto Lei n.º 315/2009 de 29 outubro – Detenção de animais de companhia perigosos ou potencialmente perigosos; Decreto – Lei n.º 260/2012 de 12 de dezembro – Aplicação da Convenção Europeia para a Proteção dos Animais de Companhia; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação; Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; DL n.º 82/2019, de 27 de junho - Estabelece as regras de identificação dos animais de companhia, criando o Sistema de Informação de Animais de Companhia.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.



#### Câmara Municipal

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

**e.** Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.2. Referência B

**12.2.1.** No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal geral@cm-borba.pt

Telef (+351) 268 891 630 • fax (+351) 268 894 806



Câmara Municipal

#### No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de 12.2.2. seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

- CF = PC(100%) em que:
- CF Classificação Final
- PC Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidato/a(s) que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Educação e Comunicação Multimédia.

#### 12.2.3. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:

a. Avaliação Curricular: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.



#### Câmara Municipal

i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Licenciatura em Educação e Comunicação Multimédia – 19 valores.

Mestrado ou Doutoramento - 20 valores

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com design gráfico e web design = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.



#### Câmara Municipal

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção,

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal geral@cm-borba.pt

Telef (+351) 268 891 630 • fax (+351) 268 894 806 Nif 503956546



#### Câmara Municipal

considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação; Lei n.º 62/98, de 1 de setembro, na sua atual redação – Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos; Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto – Lei da Proteção de Dados Pessoais.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

**e.** Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.



#### Câmara Municipal

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.3. Referência C

### 12.3.1. <u>No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a</u>

<u>atribuição</u>, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
  - b. Entrevista de Avaliação de Competências;

Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.3.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de</u> seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5



Câmara Municipal

valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

# 12.3.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a</u> aplicar no procedimento:

a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Licenciatura - 19 valores.

Mestrado ou Doutoramento - 20 valores

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;



#### Câmara Municipal

Participação em ações de formação relacionadas com educação social e infantil, e/ou avaliações psicopedagógicas, métodos e práticas de intervenção e prevenção e compreensão quanto à indisciplina escolar = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional em elaboração do projeto educativo na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional em elaboração do projeto educativo na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.



#### Câmara Municipal

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. Prova de Conhecimentos - A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.



Câmara Municipal

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação DL n.º 21/2019, de 30 de Janeiro, na sua última redação -Competências dos Órgãos Municipais e das Entidades Intermunicipais no domínio da Educação, Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua última redação, Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais.

d. Avaliação Psicológica - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

f. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.4. Referência D

12.4.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente



### Câmara Municipal

antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

#### 12.4.2. No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos (prática),
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

#### 12.4.3. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:

a. Avaliação Curricular: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;



#### Câmara Municipal

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

10° ano = 16 valores

11º ano = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 150 horas = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não



### Câmara Municipal

conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.



#### Câmara Municipal

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
  - b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
  - c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
  - d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
  - e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

- c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:
  - a. Perceção e compreensão da tarefa 0 a 5 valores;
  - b. Qualidade de realização 0 a 5 valores;
  - c. Celeridade na execução 0 a 5 valores
  - d. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados 0 a 5 valores, em que a capacidade exigida para realização da tarefa, passa por ser capaz de demonstrar: colocar os postes e hastear as bandeiras, colocar as balizas amovíveis nos locais próprios bem como fazer cumprir a sua utilização em segurança, limpar/higienizar as casas de banho públicas bem como os balneários do complexo desportivo, limpar as bancadas do campo bem como toda a zona envolvente, metodologia do serviço a levar a efeito, manuseamento dos equipamentos, de forma correta e eficaz; prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa, apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física.

Cada competência/comportamento pretendido é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4



#### Câmara Municipal

valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, calculados por média aritmética simples.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

**e.** Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.5. Referência E

- 12.5.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:
  - a. Avaliação Curricular;
  - b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:



#### Câmara Municipal

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.5.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de</u> seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidato/a(s) que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Serviço Social.

# 12.5.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a</u> aplicar no procedimento:

 a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

 $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

FP - Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;



### Câmara Municipal

- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Licenciatura em Serviço Social – 19 valores.

Mestrado e/ou Doutoramento em Serviço Social - 20 valores

Não serão consideradas as habilitações académicas com áreas científicas distintas de Serviço Social prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março, por referência à classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – 762.

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas transferência de competências para as autarquias locais, na área do AAS e RSI = 20 valores

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;



#### Câmara Municipal

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa: Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as sequintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.



#### Câmara Municipal

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação; Lei nº 50/2018, de 16 de Agosto, na sua última redação, Lei-Quadro de transferência de competências para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais, Portaria n.º 65/2021, de 17 de março, operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários de RSI para as Câmara Municipais, Portaria n.º 63/2021, de 17 de março, operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão sociais, para as câmara sociais, Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua atual redação – Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.



#### Câmara Municipal

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

e. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.6. Referência F

12.6.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.



Câmara Municipal

# 12.6.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:</u>

- a. Prova de conhecimentos.
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

# 12.6.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a</u> aplicar no procedimento:

a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:



#### Câmara Municipal

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

 $10^{\circ}$  ano = 16 valores

 $11^{\circ}$  and = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com atividades promotoras do desenvolvimento da criança e/ou segurança e prevenção de acidentes com crianças e jovens = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional em estabelecimentos de educação da administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional em estabelecimentos de educação da administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.



#### Câmara Municipal

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção,



#### Câmara Municipal

considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação DL n.º 21/2019, de 30 de Janeiro, na sua última redação - Competências dos Órgãos Municipais e das Entidades Intermunicipais no domínio da Educação, Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua última redação, Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais e Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Borba em vigor desde 2019.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.



#### Câmara Municipal

e. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.7. Referência G

12.7.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

#### 12.7.2. No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos (prática),
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos



#### Câmara Municipal

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

#### 12.7.3. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:

a. Avaliação Curricular: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

10° ano = 16 valores

11º ano = 18 valores

12° ano ou superior = 20 valores

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa: Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;



#### Câmara Municipal

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com boas praticas de higiene e manipulação alimentar= 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional em refeitórios escolares que integrem a administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional em refeitórios escolares que integrem a administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;



#### Câmara Municipal

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

- c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:
  - a. Perceção e compreensão da tarefa 0 a 5 valores;
  - b. Qualidade de realização 0 a 5 valores;
  - c. Celeridade na execução 0 a 5 valores



#### Câmara Municipal

d. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores, em que a capacidade exigida para realização da tarefa, passa por ser capaz de demonstrar: conforme critérios definidos no anexo 1 anexado à ata, metodologia do serviço a levar a efeito, manuseamento dos equipamentos, de forma correta e eficaz; prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa, apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física.

Cada competência/comportamento pretendido é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, calculados por média aritmética simples.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

e. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.8. Referência H

2024,EXPG,S,AV,2 25-06-2024

**12.8.1.** No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao



#### Câmara Municipal

procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.8.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de</u> seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

# 12.8.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a</u> aplicar no procedimento:

a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;



#### Câmara Municipal

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

10° ano = 16 valores

11º ano = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 150 horas = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo



#### Câmara Municipal

certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.



#### Câmara Municipal

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação; Lei nº 50/2018, de 16 de Agosto, na sua última redação, Lei-Quadro de transferência de competências para as Autarquias Locais e para as entidades intermunicipais,.



#### Câmara Municipal

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

**e.** Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.9. Referência I

12.9.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;



#### Câmara Municipal

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.9.2 No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

- CF = PC(100%) em que:
- CF Classificação Final
- PC Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidato/a(s) que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Direito.

# 19.2.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:</u>

a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;



#### Câmara Municipal

- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
- i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Licenciatura em Direito - 19 valores.

Mestrado ou Doutoramento – 20 valores

Não serão consideradas as habilitações académicas com áreas científicas distintas de Direito prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março, por referência à classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – 380.

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública - SIADAP e, cumulativamente, Elaboração de Informações e Pareceres na Administração Pública = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal geral@cm-borba.pt

Telef (+351) 268 891 630 • fax (+351) 268 894 806 Nif 503956546



#### Câmara Municipal

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. <u>Entrevista de Avaliação de Competências</u> - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
  - d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal geral@cm-borba.pt

Telef (+351) 268 891 630 • fax (+351) 268 894 806



#### Câmara Municipal

e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência - 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação; Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto – Lei da Proteção de Dados Pessoais.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.



#### Câmara Municipal

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

f. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.10. Referência J

**12.10.1.** No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.10.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:</u>

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:



#### Câmara Municipal

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

# 12.10.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:</u>

 a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

 $12^{\circ}$  ano = 18 valores;

Habilitação Académica superior à legalmente exigida = 20 valores

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;



#### Câmara Municipal

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação em gestão de recursos humanos nas autarquias locais, processamento salarial e, cumulativamente, sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 19 valores

Com experiência profissional na administração pública local superior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;



#### Câmara Municipal

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. <u>Entrevista de Avaliação de Competências</u> - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



#### Câmara Municipal

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, com duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a sequinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação, Lei n.º 12-A, de 27 de fevereiro, na sua última redação atual, Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações - Funções Públicas, Lei n.º 66-B/2007, na sua última redação - SIADAP Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

 d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

e. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.



Câmara Municipal

#### 12.11. Referência L

12.11.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

#### No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de 12.11.2. seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

#### Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a 12.11.3. aplicar no procedimento:



#### Câmara Municipal

a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

10° ano = 16 valores

11º ano = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 150 horas = 20 valores.



#### Câmara Municipal

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores:

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e



#### Câmara Municipal

Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

- c. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:
  - a. Perceção e compreensão da tarefa 0 a 5 valores;
  - b. Qualidade de realização 0 a 5 valores;
  - c. Celeridade na execução 0 a 5 valores
  - d. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados 0 a 5 valores, em que a capacidade exigida para realização da tarefa, passa por ser capaz de demonstrar: conhecer e saber utilizar os equipamentos de proteção individual, saber quais são as tarefas da competência do operacional de limpeza urbanada, saber executar corretamente e compreender a importância da limpeza de sargetas e sumidouros, saber executar corretamente a tarefa de varredura manual, metodologia do serviço a levar a efeito, manuseamento dos equipamentos, de forma correta e eficaz; prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa, apresentação, trato, relação interpessoal,



Câmara Municipal

capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física.

Cada competência/comportamento pretendido é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, calculados por média aritmética simples.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

f. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.12. Referência M

12.12.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a. Avaliação Curricular;



#### Câmara Municipal

b. Prova de Conhecimentos (prática);

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC (50%) + PC (50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

PC = Prova de Conhecimentos;

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

#### 12.12.2. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:

a. Avaliação Curricular: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

 $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:

AC - Avaliação Curricular

- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:



#### Câmara Municipal

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

10° ano = 16 valores

 $11^{\circ}$  and = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 150 horas = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.



#### Câmara Municipal

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

- b. <u>Prova de Conhecimentos -</u> A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:
  - a. Perceção e compreensão da tarefa 0 a 5 valores;
  - b. Qualidade de realização 0 a 5 valores;
  - c. Celeridade na execução 0 a 5 valores
  - d. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados 0 a 5 valores, em que a capacidade exigida para realização da tarefa, passa por ser capaz de demonstrar: conhecer e saber utilizar os equipamentos de proteção individual, saber executar corretamente a monda manual, saber diferenciar as espécies ornamentais, das espécies infestantes, saber o que são espécies invasoras, e conhecer as razões pelas quais devem ser eliminadas, conhecer algumas espécies autóctones características da nossa região, metodologia do serviço a levar a efeito, manuseamento dos equipamentos, de forma correta e eficaz; prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa, apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física.

Cada competência/comportamento pretendido é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, calculados por média aritmética simples.



#### Câmara Municipal

c. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.13. Referência N

**12.13.1.** No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.13.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de</u> seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Prova de conhecimentos (prática),
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos



#### Câmara Municipal

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

#### 12.13.3. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:

a. Avaliação Curricular: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Escolaridade obrigatória ou experiência profissional referente às funções caraterizadoras do posto de trabalho a concurso por prazo superior a cinco anos que substitua aquela habilitação = 10 valores

10° ano = 16 valores

11º ano = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa: Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal geral@cm-borba.pt



#### Câmara Municipal

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 150 horas = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;



#### Câmara Municipal

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

- c. Prova de Conhecimentos A prova de conhecimentos será de natureza prática, terá a duração de 30 minutos, de realização individual, na qual, serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação:
  - a. Perceção e compreensão da tarefa 0 a 5 valores;
  - b. Qualidade de realização 0 a 5 valores;
  - c. Celeridade na execução 0 a 5 valores



#### Câmara Municipal

d. Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores, em que a capacidade exigida para realização da tarefa, passa por ser capaz de demonstrar: conhecer e saber utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual, conhecer os documentos necessários sem os quais não podem os cadáveres ser inumados, conhecer os prazos mínimos para que se possa proceder à exumação do cadáver, após a inumação, conhecer os procedimentos caso, no momento da abertura da sepultura para exumação do cadáver, não estiverem os fenómenos de destruição da matéria orgânica, metodologia do serviço a levar a efeito, manuseamento dos equipamentos, de forma correta e eficaz; prevenção e segurança no sentido de realização da prova/tarefa, apresentação, trato, relação interpessoal, capacidade de lidar com contrariedades, resistência emocional para a execução da tarefa a concurso e robustez física.

Cada competência/comportamento pretendido é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A valoração da prova final resulta do somatório dos resultados nos parâmetros acima mencionados, calculados por média aritmética simples.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

e. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com



#### Câmara Municipal

habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.14. Referência O

**12.14.1.** No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC (50%) + EAC (50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.14.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os seguintes</u>:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

Só serão admitidos ao procedimento concursal os candidato/a(s) que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Engenharia do Ambiente.



Câmara Municipal

# 12.14.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a</u> aplicar no procedimento:

a. <u>Avaliação Curricular</u>: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida:

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

- $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:
- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Licenciatura em Engenharia do Ambiente – 19 valores.

Mestrado ou Doutoramento - 20 valores

Não serão consideradas as habilitações académicas com áreas científicas distintas de Engenharia do Ambiente prevista na Portaria 256/2005, de 16 de março, por referência à classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) – 851

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores;



#### Câmara Municipal

Participação em ações de formação em fiscalização na gestão de resíduos e, cumulativamente, em valorização dos recursos e resíduos = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Inferior a 1 ano = 10 valores;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. <u>Entrevista de Avaliação de Competências</u> - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



#### Câmara Municipal

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;
- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. Prova de Conhecimentos - A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Decreto-Lei n.º 178/2006, de 05 de setembro - Aprova o regime geral da gestão de

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal geral@cm-borba.pt

Telef (+351) 268 891 630 • fax (+351) 268 894 806 Nif 503956546



#### Câmara Municipal

resíduos, Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de agosto – regime da qualidade da água destinada ao consumo humano, Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Regime Jurídico da Avaliação de Impacte Ambiental (AIA) - Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na última redação, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação; Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Decreto-Lei n.º 152/2017, de 7 de dezembro - unifica o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos sujeitos ao princípio da responsabilidade alargada do produtor, Regime Geral de Gestão de Resíduos – Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, Regulamento dos Serviços de Abastecimento Público de Água e de Saneamento de Águas Residuais Urbanas ao Concelho de Borba.

d. <u>Avaliação Psicológica</u> - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

e. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

#### 12.15. Referência P

12.15.1. No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:



#### Câmara Municipal

- a. Avaliação Curricular;
- b. Entrevista de Avaliação de Competências;

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC(50%) + EAC(50%), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

# 12.15.2. <u>No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 2.1 os métodos de seleção a utilizar são os sequintes</u>:

- a. Prova de conhecimentos,
- b. Avaliação psicológica.

A Classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = PC(100%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto" ou aqueles que não compareçam aos métodos de seleção.

# 12.15.3. <u>Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:</u>

a. Avaliação Curricular: a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida;

Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:

 $AC = (20\% \times HA) + (30\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$  sendo:



#### Câmara Municipal

- AC Avaliação Curricular
- HA Habilitação Académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- FP Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- EP Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
- AD Avaliação do Desempenho, relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.
  - i. As Habilitações Académicas (HA) serão pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa:

 $12^{\circ}$  ano = 18 valores;

Habilitação Académica superior à legalmente exigida = 20 valores

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

ii. A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa: Sem ações de formação = 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 30 horas = 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 60 horas = 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 100 horas = 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 a 150 horas = 18 valores:

Participação em ações de formação em Código Procedimento Administrativo e, cumulativamente, Código dos Contratos Públicos, com duração total superior a 101 horas = 20 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e da data de realização e relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

iii. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Inferior a 1 ano = 10 valores:



#### Câmara Municipal

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 12 valores;

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos = 14 valores;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a seis meses e inferior a um ano = 18 valores:

Com experiência profissional na administração pública local igual ou superior a um ano e inferior a três anos = 19 valores;

Com experiência profissional na administração pública local superior a três anos = 20 valores; Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

iv. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:

Desempenho inadequado = 4 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar = 14 valores;

Desempenho adequado = 14 valores;

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos/as candidatos/as impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

b. Entrevista de Avaliação de Competências - Com a ponderação de 50%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho; competências pessoais: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação; competências conceptuais ou Conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, em que:

- a. Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores;
- b. Demonstrou seis dos comportamentos descritos para a competência 16 valores;

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal geral@cm-borba.pt

Telef (+351) 268 891 630 • fax (+351) 268 894 806 Nif 503956546



#### Câmara Municipal

- c. Demonstrou quatro dos comportamentos descritos para a competência 12 valores;
- d. Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores;
- e. Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores.

A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

Escala Qualitativa: Insuficiente; Reduzido; Suficiente; Bom; Elevado.

Escala Quantitativa: 4; 8; 12; 16; 20.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou na classificação final, conforme o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, 09 de setembro.

c. Prova de Conhecimentos - A prova de conhecimentos visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será constituída por vinte questões, cada uma a pontuar no máximo de 1 valores, de acordo com a seguinte grelha de classificativa:

- Resposta errada 0 valores;
- Resposta correta 1 valor.

A prova de conhecimentos terá a duração de uma hora, será escrita, de natureza teórica, de realização coletiva e efetuada em suporte de papel, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

A legislação necessária à preparação dos temas a abordar na prova de conhecimentos será a seguinte: Código do procedimento administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua última redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua última redação, Lei n.º 12-A, de 27 de fevereiro, na sua última redação atual, Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações - Funções Públicas, Lei n.º 66-B/2007, na sua última redação - SIADAP Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

d. Avaliação Psicológica - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.



#### Câmara Municipal

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.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores no método prova de conhecimentos, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

e. Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior ou candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação quanto à formação profissional.

- 12.16.Em situações de aplicação do método avaliação curricular quanto ao recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, atribuir-se-á a pontuação valorativa máxima se ultrapassarem o último parâmetro máximo definido para cada um.
- 12.17.Em situações de aplicação do método avaliação curricular, quanto ao recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, e quanto ao parâmetro formação profissional, somente são contabilizadas as formações realizadas e finalizadas com data igual ou anterior à data do presente Aviso.
- 13. Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: A lista unitária de ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do Diário da República, afixada nas instalações da Câmara Municipal de Borba, sita na morada referida no ponto 10.1 e disponibilizada na página www.cm-borba.pt.
- 14. Composição do Júri:

#### 14.1. Referência A

Presidente: Maria do Céu da Silva Rebelo Nobre Franco – Técnica Superior - Engenheira Biofísica, da Unidade de Obras e Serviços Urbanos.

Vogais Efetivos: Vera Cristina da Silva Cavacas - Técnica Superior - Médica Veterinária da Câmara Municipal de Alandroal, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica da Subunidade de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Antonio Carlos Silveira Menezes Nerra Marques - Técnico Superior -Engenheiro Civil; Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo- Assistente Técnica.

#### 14.2. Referência B

geral@cm-borba.pt

Praça da República 7150-249 Borba • Portugal



#### Câmara Municipal

Presidente: Bruno Miguel Catarino Prates - Técnico Superior de Design do Gabinete de Comunicação e Informação.

Vogais Efetivos: Sara Maria Dos Santos Quintão Jaques -Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Luis Jorge Pires Paixão - Técnico Superior, Inês Isabel Azeitona Martins -Assistente Técnica.

#### 14.3. Referência C

Presidente: Nídia Maria Morgado Canhoto - Técnica Superior na Unidade de Desenvolvimento Integrado.

Vogais Efetivos: Luis Jorge Pires Paixão - Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo- Assistente Técnica, António Manuel Lopes Grego - Técnico Superior.

#### 14.4. Referência D

Presidente: Luis Jorge Pires Paixão - Técnico Superior na Unidade de Desenvolvimento Integrado.

Vogais Efetivos: António Manuel Lopes Grego - Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Carlos Miguel Silva Ferreira - Assistente Operacional, Inês Isabel Azeitona Martins - Assistente Técnica.

#### 14.5. Referencia E

Presidente: António Manuel Lopes Grego - Técnico Superior na Unidade de Desenvolvimento Integrado.

Vogais Efetivos: Cátia Daniela Lameiras Santos - Assistente Social do Agrupamento de Escolas de Borba, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Antonio Miguel Lanternas Passinhas - Chefe de Divisão da Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa; Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo- Assistente Técnica.

#### 14.6. Referência F e G

Presidente: Maria Do Carmo Pereira Cavaco - Subdiretora do Agrupamento de Escolas de Borba.



#### Câmara Municipal

Vogais Efetivos: Libério dos Santos Proença Passinhas, Diretor-adjunto do Agrupamento de Escolas de Borba, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

**Vogais suplentes:** Nidia Maria Morgado Canhoto – Técnica Superior na Unidade de Desenvolvimento Integrado, Inês Isabel Azeitona Martins – Assistente Técnica;

#### 14.7. Referência H

Presidente: Sandra Maria Capucho Ribeiro, Enfermeira Especialista na USF Quinta da Prata.

Vogais Efetivos: Paula Cristina dos Santos Sebo Nascimento - Assistente Técnica na USF Quinta da Prata, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Antonio Miguel Lanternas Passinhas Chefe de Divisão da Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa; Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo- Assistente Técnica.

#### 14.8. Referência I

**Presidente:** Antonio Miguel Lanternas Passinhas Chefe de Divisão da Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa.

Vogais Efetivos: Anabela Pedroso Madeira - Técnica Superior Licenciada em Direito da Câmara Municipal de Estremoz que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Maria Raquel Carreira Martins Pereira Chefe de Divisão da Unidade De Projeto, Gestão Urbanística e Ordenamento do Território; Inês Isabel Azeitona Martins – Assistente Técnica.

#### 14.9. Referência J

**Presidente:** Maria Alexandra Pereira Abelho Cordeiro – Coordenadora Técnica, da Subunidade Administrativa.

Vogais Efetivos: Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo – Assistente Técnica.

Vogais suplentes Inês Isabel Azeitona Martins – Assistente Técnica; Floripes Vicência Cardoso Clerigo – Coordenadora Técnica.

#### 14.10. Referência L a N

**Presidente:** Maria do Céu da Silva Rebelo Nobre Franco – Técnica Superior Engenheira Biofísica, Unidade de Obras e Serviços Urbanos.

**Vogais Efetivos:** Carlos Roberto Marchante Espiguinha – Encarregado Operacional que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Praça da República 7150-249 Borba ● Portugal geral@cm-borba.pt

Telef (+351) 268 891 630 • fax (+351) 268 894 806 Nif 503956546



#### Câmara Municipal

Vogais suplentes: Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo- Assistente Técnica; Antonio Carlos Silveira Menezes Nerra Marques -Técnico Superior Engenheiro Civil.

#### 14.11. Referência O

Presidente: Maria do Céu da Silva Rebelo Nobre Franco - Técnica Superior Engenheira Biofísica, Unidade de Obras e Serviços Urbanos.

Vogais Efetivos: Antonio Carlos Silveira Menezes Nerra Marques -Técnico Superior Engenheiro Civil, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Inês Isabel Azeitona Martins - Assistente Técnica; Antonio Miguel Lanternas Passinhas - Chefe de Divisão da Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa

#### 14.12. Referência P

Presidente: Antonio Miguel Lanternas Passinhas Chefe de Divisão da Unidade de Finanças, Investimento e Modernização Administrativa.

Vogais Efetivos: Maria Alexandra Pereira Abelho Cordeiro - Coordenadora Técnica que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja -Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo - Assistente Técnica, Inês Isabel Azeitona Martins - Assistente Técnica.

#### 15. Quotas de Emprego:

Nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

16. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Borba, enquanto entidade empregadora pública, 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 forma de discriminação.

Borba, 25 de junho de 2024

O Presidente da câmara.

(António José Lopes Anselmo)

(AM/1376)