



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

AVISO N.º 4/2025

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 12 de fevereiro de 2025, 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, quatro procedimentos concursais comuns com vista ao recrutamento de quatro trabalhadores, tendentes à celebração quatro contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de quatro 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 Assistente Técnico (Consultoria Jurídica), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Unidade Jurídica, de Gestão Administrativa e Fiscalização;
- **Referência B** - Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnica (Oficina da Criança), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Desenvolvimento Integrado;
- **Referência C** - Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Transportes Coletivos de Criança), 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 Técnico Superior (Projeto, Gestão Urbanística e Ordenamento do Território) na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na Unidade de Projeto, Gestão Urbanística e Ordenamento do Território.

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



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

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 n.º 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** - Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação, Elaborar os planos de formação anual e mensais; colaborar na elaboração de cadernos de encargos para aquisição de serviços; exercer coordenação de segurança e higiene no trabalho; elaborar planos de segurança e saúde; apoiar, arquivar e organizar os processos de contraordenação e disciplinares, arquivar e organizar procedimentos administrativos; receber e arquivar correspondência e emails; Proceder ao atendimento telefónico; Elaborar ofícios; Elaborar e enviar e-mails; Executar trabalhos de reprografia; Consultar e arquivar documentos.
 - 4.2. **Referência B** - Prestar apoio administrativo à unidade; arquivar e organizar procedimentos administrativos; receber e arquivar correspondência e e-mails; atendimento telefónico; elaborar ofícios; elaborar e enviar e-mails; executar trabalhos de reprografia; consultar e arquivar documentos; colaborar nas atividades desenvolvidas pelos técnicos da unidade; realizar contactos com as Associações e Coletividades Desportivas e Socioculturais do conselho; assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.
 - 4.3. **Referência C** - Conduzir viaturas de transportes coletivos, tendo em atenção a segurança e a comodidade dos ocupantes; Acompanhar e controlar diariamente os alunos, prezando sempre pelo bom andamento do transporte; Orientar os alunos quanto às normas de segurança e utilização do transporte escolar; Proceder com regularidade à limpeza da viatura utilizada, bem como à verificação do cumprimento dos normativos legais que possam impedir o regular funcionamento da mesma (validades de extintores, de materiais de primeiros socorros, etc.); Garantir o cumprimento dos normativos de segurança, na viatura conduzida, exigidos por Lei; Conduzir máquinas pesadas de movimentação de terras, gruas ou veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo; Manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos das viaturas; Conduzir, eventualmente, outras viaturas ligeiras ou pesadas; Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.
 - 4.4. **Referência D** - Desenvolver estudos e projetos de especialidades para obras municipais; Executar outras atividades de carácter especializado, nomeadamente de conceção, estruturação



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

e análise de bases de dados geográficas, atualização da cartografia e cadastro municipais; Preparar os procedimentos de contratação pública das empreitadas ou serviços necessários à manutenção, criação, construção ou alteração de edifícios, equipamentos municipais, espaços ou recintos públicos e elaborar as peças necessárias à correta instrução dos mesmos; Acompanhar e fiscalizar o desenvolvimento de obras municipais, por administração direta ou indireta, procurando garantir o cumprimento da legislação e o interesse público.

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;
- 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 e B é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 7, da carreira geral de Assistente Técnico – 979,05€.
 - 5.3.2. A posição remuneratória de referência C é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 5, da carreira geral de Assistente Operacional – 878,41€.
 - 5.3.3. A posição remuneratória de referência D é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 16, da carreira geral de Técnico Superior – 1.442,57€.

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;
- c) 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 C só serão admitidos os candidatos com Carta de Qualificação (CQM), averbada na carta de condução do Código 95, a qual é emitida mediante a apresentação do Certificado de Aptidão para Motorista (CAM).



Borba
MUNICÍPIO

Município de Borba

Câmara Municipal

6.3. Ao procedimento concursal com a referência D só serão admitidos os candidatos com Licenciatura de Engenharia Civil.

7. Nível Habilitacional:

7.1. Referência A e B – 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.

7.2. Referência C – 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

7.3. Referência D – 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//DE/5, de 27/01/2025, 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 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:



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

- 11.1.** A candidatura deve ser constituída com o respetivo formulário e os seguintes documentos:
- Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
 - Curriculum 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;
 - 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 processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
 - 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 devida 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

- 12.1.2. 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,



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

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

- Avaliação Curricular;
- Entrevista de Avaliação de Competências;
- 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:

$CF = AC(70\%) + EAC(30\%) + AP$ (Apto/Não Apto), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

AP = Avaliação Psicológica.

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.

12.1.3. No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 12.1.2. os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- Prova de conhecimentos,
- Avaliação psicológica.
- 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:

$CF = PC (70\%) + AP$ (Apto/Não Apto) + EAC (30%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

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 aplicar no procedimento quanto ao ponto 12.1.2.:



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

- a. **Avaliação Curricular:** a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho;

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:

$$AC = (10\% \times HA) + (40\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD) \text{ sendo:}$$

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.

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

12º ano = 18 valores;

Habilitação Académica superior à legalmente exigida = 20 valores

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

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 dos Contratos Públicos, Segurança e Saúde no trabalho, cumulativamente, em Código Procedimento Administrativo = 20 valores.



Borba
Município

Município de Borba

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.

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.

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 regular = 16 valores;

Desempenho bom ou muito bom = 18 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 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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:

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

- 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 anteriores, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento quanto ao ponto 12.1.3.:



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

- d. **Prova de Conhecimentos** - A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver.

A prova de conhecimentos será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas, sendo composta por três grupos de questões:

- a) Grupo I – escolha múltipla, composta por 10 questões, cada uma pontuada por 0,5 valores, totalizando 5 valores.
- b) Grupo II – questão de desenvolvimento de âmbito geral, composta por 2 perguntas, cada uma pontuada no máximo por 2,5 valores, totalizando 5 valores.
- c) Grupo III – questão de desenvolvimento de âmbito específico, composta por 2 perguntas, cada uma pontuada no máximo por 5 valores, totalizando 10 valores.

A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, 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, e possível de consulta 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,

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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;

Código dos Contratos Públicos, na sua última redação;

Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro;

Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro;

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

O material de estudo e apoio para preparação às questões de desenvolvimento geral e específico, **mas que não é possível de consulta na prova**, será a seguinte:

Teoria Geral do Direito Administrativo – *Mário Aroso de Almeida*;

Curso de Direito Administrativo (Volume I e II) – *Diogo Freitas do Amaral*;



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

Municípios e Freguesias. Novas Competências (Volume I) – *João Salazar,*
Novo Código Procedimento Administrativo Anotado e Comentado – *Fernando Gonçalves, Manuel*
João Alves, Vítor Manuel Freitas Vieira, e outros.

Comentários à Lei n.º 75/2013 – *Alberto Álvaro Garcia*

Código dos Contratos Públicos Anotado e Comentado – *Jorge Andrade da Silva*

Plano de Formação do Município de Borba para 2025.

Regulamento Municipal de Fardamento e Equipamento de Proteção Individual.

- e. **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. **Entrevista de Avaliação de Competências** - Com a ponderação de 30%, 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: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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.



Borba
município

Município de Borba

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.

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;
- c. 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:

$CF = AC(70\%) + EAC(30\%) + AP$ (Apto/Não Apto), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

AP = Avaliação Psicológica.



Borba
município

Município de Borba

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.

12.2.2. No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 12.2.1. os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

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

$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$ em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

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 aplicar no procedimento quanto ao ponto 12.2.1:

- a. **Avaliação Curricular:** a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho;

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:

$AC = (10\% \times HA) + (40\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD)$ 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;



Borba
município

Município de Borba

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.

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

12º ano = 18 valores;

Habilitação Académica superior à legalmente exigida = 20 valores

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

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 empreendedorismo social para técnicos das autarquias e, cumulativamente, em intervenção sociocultural, associativismo e cidadania = 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.

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;



Borba
Município

Município de Borba

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.

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 regular = 16 valores;

Desempenho bom ou muito bom = 18 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 30%, 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: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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.



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

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. **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 anteriores, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento quanto ao ponto 12.2.2:

- d. **Prova de Conhecimentos** - A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver.

A prova de conhecimentos será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas, sendo composta por três grupos de questões:

- Grupo I – escolha múltipla, composta por 10 questões, cada uma pontuada por 0,5 valores, totalizando 5 valores.
- Grupo II – questão de desenvolvimento de âmbito geral, composta por 2 perguntas, cada uma pontuada no máximo por 2,5 valores, totalizando 5 valores.
- Grupo III – questão de desenvolvimento de âmbito específico, composta por 2 perguntas, cada uma pontuada no máximo por 5 valores, totalizando 10 valores.



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, 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, e possível de consulta 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,

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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;

O material de estudo e apoio para preparação às questões de desenvolvimento geral e específico, **mas que não é possível de consulta na prova**, será a seguinte:

Teoria Geral do Direito Administrativo – *Mário Aroso de Almeida*;

Curso de Direito Administrativo (Volume I e II) – *Diogo Freitas do Amaral*;

Municípios e Freguesias. Novas Competências (Volume I) – *João Salazar*;

Novo Código Procedimento Administrativo Anotado e Comentado – *Fernando Gonçalves, Manuel João Alves, Vítor Manuel Freitas Vieira, e outros*.

Comentários à Lei n.º 75/2013 – *Alberto Álvaro Garcia*

e. **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.



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

- f. **Entrevista de Avaliação de Competências** - Com a ponderação de 30%, 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: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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.

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

12.3. Referência C

12.3.1. 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



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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

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

$CF = AC(70\%) + EAC(30\%) + AP$ (Apto/Não Apto), em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

AP = Avaliação Psicológica.

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. No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 12.3.1. os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

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

$CF = PC (70\%) + AP$ (Apto/Não Apto) + EAC (30%) em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

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 aplicar no procedimento quanto ao ponto 12.3.1.:



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

- a. **Avaliação Curricular:** a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho;

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:

$$AC = (10\% \times HA) + (40\% \times FP) + (40\% \times EP) + (10\% \times AD) \text{ sendo:}$$

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.

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

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

10º ano = 16 valores

11º ano = 18 valores

12º ano ou superior = 20 valores

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 151 horas = 20 valores.



Borba
município

Município de Borba

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.

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.

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 regular = 16 valores;

Desempenho bom ou muito bom = 18 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 30%, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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:

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

- 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 anteriores, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento quanto ao ponto 12.3.2.:



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

d. **Prova de Conhecimentos** - A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver.

A prova de conhecimentos será de natureza prática, individual e terá a duração de 60 minutos, consistindo na execução da seguinte tarefa: condução de autocarro de transporte coletivo.

A prova de conhecimentos definem-se pelos seguintes parâmetros de avaliação e respetiva ponderação:

- Compreensão de Tarefas:
 - a) Demonstrou conhecimento elevado percepção e compreensão das tarefas (5 valores)
 - b) Demonstrou boa percepção e compreensão das tarefas (4 valores)
 - c) Demonstrou conhecimento razoável da percepção e compreensão das tarefas (3 valores)
 - d) Demonstrou conhecimento reduzido da percepção e compreensão das tarefas (2 valores)
 - e) Demonstrou conhecimento insuficiente da percepção e compreensão das tarefas (1 valores)
- Manuseamento do equipamento:
 - a) Demonstrou elevada destreza e segurança (5 valores)
 - b) Demonstrou boa destreza e segurança (4 valores)
 - c) Demonstrou razoável destreza e segurança (3 valores)
 - d) Demonstrou destreza e segurança reduzida (2 valores)
 - e) Demonstrou destreza e segurança insuficiente (1 valores)
- Qualidade de realização/adoção de procedimentos de verificação e manutenção preventiva:
 - a) Demonstrou conhecimento elevado na realização/adoção de procedimentos de verificação de manutenção preventiva (5 valores)
 - b) Demonstrou bom conhecimento na realização/adoção de procedimentos de verificação de manutenção preventiva (4 valores)
 - c) Demonstrou conhecimento razoável na realização/adoção de procedimentos de verificação de manutenção preventiva (3 valores)
 - d) Demonstrou conhecimento reduzido na realização/adoção de procedimentos de verificação de manutenção preventiva (2 valores)
 - e) Demonstrou conhecimento insuficiente na realização/adoção de procedimentos de verificação de manutenção preventiva (1 valores)
- Adoção de procedimentos de higiene e segurança no trabalho:



Borba

Município de Borba

Câmara Municipal

- a) Demonstrou conhecimento elevado na adoção de procedimentos de higiene e segurança no trabalho (5 valores)
- b) Demonstrou boa perceção na adoção de procedimentos de higiene e segurança no trabalho (4 valores)
- c) Demonstrou conhecimento razoável na adoção de procedimentos de higiene e segurança no trabalho (3 valores)
- d) Demonstrou conhecimento reduzido na adoção de procedimentos de higiene e segurança no trabalho (2 valores)
- e) Demonstrou conhecimento insuficiente na adoção de procedimentos de higiene e segurança no trabalho (1 valor)

A classificação final resulta da soma: $PPC = 3.1.+3.2.+3.3.+3.4.$, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

- e. **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. **Entrevista de Avaliação de Competências** - Com a ponderação de 30%, 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: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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;



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

- 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.

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

12.4.1.2. 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;
- c. 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:

$CF = AC(70\%) + EAC(30\%) + AP$ (Apto/Não Apto), em que:

CF = Classificação Final;



Borba
1914

Município de Borba

Câmara Municipal

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

AP = Avaliação Psicológica.

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.

12.4.1.3. No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 12.4.1.2. os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

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

$CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$ em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

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 aplicar no procedimento nos casos previstos no 12.4.1.2.:

- a. **Avaliação Curricular:** a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho;

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:

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

AC - Avaliação Curricular

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



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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.

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

Licenciatura em Engenharia Civil – 19 valores.

Mestrado ou Doutoramento em Engenharia Civil – 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

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.

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;



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

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/s a emitir pelo/s serviço/s de origem.

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 regular = 16 valores;

Desempenho bom ou muito bom = 18 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 30%, 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: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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:



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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. **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 anteriores, não lhe sendo aplicado o método Avaliação Psicológica ou que tenha obtido um juízo de "Não Apto" no método de Avaliação Psicológica.

Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento nos casos previstos no 12.4.1.3.:

- d. **Prova de Conhecimentos** - A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver.

A prova de conhecimentos será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas, sendo composta por três grupos de questões:

- Grupo I – escolha múltipla, composta por 10 questões, cada uma pontuada por 0,5 valores, totalizando 5 valores.
- Grupo II – questão de desenvolvimento de âmbito geral, composta por 2 perguntas, cada uma pontuada no máximo por 2,5 valores, totalizando 5 valores.
- Grupo III – questão de desenvolvimento de âmbito específico, composta por 2 perguntas, cada uma pontuada no máximo por 5 valores, totalizando 10 valores.



Borba
Município

Município de Borba

Câmara Municipal

A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, 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, e possível de consulta será a seguinte:

a) Âmbito Geral

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,

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua última redação;

Lei n.º 66-B/2007, na sua última redação;

Código dos Contratos Públicos, na sua última redação;

Lei n.º 31/2009, de 03 de julho, na sua última redação;

Lei n.º 41/2015, de 03 de junho, na sua última redação;

Decreto-Lei n.º 6/2004, de 6 de janeiro, na sua última redação;

b) Âmbito Específico

Portaria n.º 255/2023 de 07 de agosto, na sua última redação;

Dec. Lei n.º 38382 de 07 de agosto de 1951, na sua última redação-Regulamento Geral de Edificações Urbanas;

Dec. Lei n.º 23/1995 de 23 de agosto-Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de distribuição de água e de Drenagem de águas Residuais, na sua última redação;

Dec. Lei n.º 349-C/83 – Regulamento de Estruturas de Betão Armado e Pré-Esforçado na sua última redação;

De. Lei n.º 235/183 de 31 de maio e Dec. Lei n.º 357/1985, de 2 de setembro-Regulamento de Segurança e Ações para Estruturas de Edifícios e Pontes (admitindo-se ref.ª aos Euro códigos estruturais);

Dec. Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro, na sua última redação -Regime jurídico da Segurança contra incêndios em edifícios (SCIE), na sua última redação;

Dec. Lei n.º 129/2002 de 11 de maio-Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios (RRAE) com as alterações introduzidas pelo Dec. Lei n.º 96/2008 de 9 de junho, na sua última redação;



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

Dec. Lei nº 46/2008 de 12 de março e Dec. Lei nº 178/2006 de 5 de setembro, alterados pelo Dec. Lei nº 73/2011 de 17 de junho-Regime Geral da Gestão de Resíduos Sólidos na sua última redação;

DL nº 273/2003 de 29/10, na sua última redação;

Dec. Lei nº 102-D/2020 de 10 de dezembro alterado pela Lei nº 52/2021 de 10 de agosto, na sua última redação;

-Site com divulgação técnica sobre Infraestruturas Rodoviárias / Projeto / Sinalização Vertical / Marcação Rodoviária e Pavimentação "<http://www.imt-ip.pt/sites/IMTT/portugues/infraestruturasrodoviaras/inovacaonormalizacao/paginas/divulgacaotecnic a.aspx>";

- e. **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. **Entrevista de Avaliação de Competências** – Com a ponderação de 30%, 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: orientação para resultados, iniciativa e autonomia, inovação e qualidade e trabalho de equipa e cooperação.

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;



Borba
Município

Município de Borba

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.

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. 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.
- 12.6. 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.
- 12.7. 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.
- 13. Composição do Júri:

a. Referência A

Presidente: Ana Isabel Santos de Menezes – Técnica Superior da Unidade Jurídica, Gestão Administrativa e Fiscalização.



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

Vogais Efetivos: Maria Alexandra Pereira Abelho Cordeiro – Coordenadora Técnica da Subunidade Administrativa da Unidade Jurídica, Gestão Administrativa e Fiscalização, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Coordenador Técnico da Subunidade de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Liseta do Carmo Pereira Cochicho – Assistente Técnica na Subunidade Administrativa; Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo– Assistente Técnica.

b. Referência B

Presidente: Maria João Figueira Rebola Lameira – Técnico Superior da Unidade de Desenvolvimento Integrado.

Vogais Efetivos: Ana Isabel Santos de Menezes -Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Coordenador Técnico da Subunidade de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Nídia Maria Morgado Canhoto – Técnico Superior, Inês Isabel Azeitona Martins - Assistente Técnica.

c. Referência C

Presidente: Ana Isabel Santos de Menezes – Técnica Superior da Unidade Jurídica, Gestão Administrativa e Fiscalização.

Vogais Efetivos: Paulo Alexandre Pereira Massas – Assistente Técnico, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Coordenador Técnico da Subunidade de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo– Assistente Técnica, Hugo Roberto Bento Barreiras - Assistente Operacional na Unidade de Desenvolvimento Integrado.

d. Referência D

Presidente: António Carlos Silveira Menezes Nerra Marques - Técnico Superior na Unidade de Obras e Serviços Urbanos.

Vogais Efetivos: Teresa Gertrudes das Mercês Albuquerque Matos - Técnica Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Coordenadora Técnica.

Vogais suplentes: Renata Maria Bandeira da Silva - Técnica Superior, Inês Isabel Azeitona Martins – Assistente Técnica.

14. 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.



Borba
1914

Município de Borba

Câmara Municipal

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, 28 de fevereiro de 2025 - O Presidente da Câmara, *António José Lopes Anselmo*

O Presidente da câmara,

(António José Lopes Anselmo)

(AM/1376)