



Município de Borba

Câmara Municipal

AVISO N.º 5/2025

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 10 de abril 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, dois procedimentos concursais comuns com vista ao recrutamento de dois trabalhadores, tendentes à celebração um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para ocupação de um posto de trabalho e um contrato de trabalho em funções públicas por tempo resolutivo certo 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 (Radar Social), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em Unidade de Desenvolvimento Integrado;
 - **Referência B**- Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantaria), na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por termo resolutivo certo, Unidade de Obras e Serviços Urbanos;
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 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** - Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores; mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social, promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades, executar o Plano de Ação identificado na Fase do projeto

4.2. Referência B - Cortar e moldar blocos e lajes de pedra duros e macios para a construção e manutenção de estruturas de pedra e alvenaria de monumentos; Esculpir desenhos e figuras em pedra; Assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração.

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 é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 16, da carreira geral de Técnico Superior – 1.442,57€.

5.3.2. A posição remuneratória de referência B é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível 5, da carreira geral de Assistente Operacional – 878,41€.

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;



Município de Borba

Câmara Municipal

- 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 Licenciatura de Sociologia.

7. Nível Habilitacional:

7.1. Referência A – 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.

7.2. Referência B – 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

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/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:

11.1. A candidatura deve ser constituída com o respetivo formulário e os seguintes documentos:



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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

- 12.1.1.1. **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;
- 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.

12.1.1.2. 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.
- 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 em 12.1.1.1. no procedimento:



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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;

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 Sociologia – 19 valores.

Mestrado ou Doutoramento em Sociologia – 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 em relações humanas, agente de projetos sociais, introdução aos métodos e técnicas para elaboração de projeto sociais, cumulativamente, em desenvolvimento de competências sociais e emocionais, promoção global da saúde e da cidadania, em promoção do desenvolvimento pessoal e social = 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



Município de Borba

Câmara Municipal

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;

Com experiência profissional na administração pública local inferior a seis meses = 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.

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



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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.

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 em 12.1.1.2. no procedimento:

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.



Município de Borba

Câmara Municipal

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 58/2019, de 08 de agosto

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

Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;

DL n.º 55/2020, de 12 de agosto

DL n.º 115/2006, de 14 de junho

Portaria n.º 64/2021, de 17 de março

Portaria n.º 428/2023, de 12 de dezembro

Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2024 – Plano de Ação de Envelhecimento Ativo e Saudável 2023-2026

Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2021 – Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030

Lei n.º 30/2013, de 8 de maio



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

Regulamento de Apoio à Conservação e Beneficiação de Habitações Carenciadas do Município de Borba

Regulamento Municipal para o Arrendamento de Habitações Municipais do Município de Borba

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*

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

Sociologia de Anthony Giddens

Teorias Sociológicas I – Os fundadores e os clássicos de Manuel Braga da Cruz

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.

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.

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

No recrutamento de candidatos os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os seguintes:

- a. Avaliação Curricular;
- 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;



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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.

Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento aos candidatos:

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.

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;



Município de Borba

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 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.

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 adequado = 14 valores

Desempenho relevante = 16 valores;

Desempenho excelente = 20 valores;



Borba
município

Município de Borba

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.

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:

Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsabilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa.

Valoração:

Revela pouco ou nenhum interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 2 valores

Revela razoável interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 4 valores

Revela bastante interesse, empenho, responsabilidade e confiança – 6 valores

Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa:

Valoração:

Revela dificuldades na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa – 2 valores

Revela razoável capacidade de seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa – 4 valores

Revela bastante facilidade na seleção dos materiais e no relacionamento dos mesmos com as ferramentas e utensílios a utilizar na execução da tarefa – 6 valores

Qualidade de execução da tarefa: apreciação do domínio técnico com que executa corretamente a tarefa:

Não executa a tarefa e/ou revela desconhecimento quanto à forma da sua execução – 0 valores

Executa a tarefa de forma incompleta com muitas deficiências e revela pouco conhecimento das técnicas necessárias à sua execução – 2 valores

Executa a tarefa de forma incompleta com algumas deficiências e revela algum conhecimento das técnicas necessárias à sua execução – 4 valores

Executa a tarefa de forma incompleta com poucas deficiências e revela conhecimento suficiente das técnicas necessárias à sua execução – 6 valores

Executa a tarefa de forma completa e revela bom conhecimento das técnicas necessárias à sua execução – 8 valores

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

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. 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.

12.4. 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.

12.5. 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: Patrícia Isabel Carola Cabaço – Técnica Superior da Unidade de Desenvolvimento Integrado.

Vogais Efetivos: Ana Isabel Santos de Menezes – Técnica Superior da Unidade Jurídica, de Gestão Administrativa e Fiscalização, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Coordenadora Técnica da Subunidade de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: Carolina Calhau Martins - Técnico Superior da Unidade de Desenvolvimento Integrado; Maria Idalina Mouquinho da Luz Figueiredo – Assistente Técnica.

b. Referência B

Presidente: Antonio Carlos Silveira Menezes Nerra Marques -Técnico Superior Engenheiro Civil, da Unidade de Obras e Serviços Urbanos.

Vogais Efetivos: Ana Isabel Santos de Menezes – Técnica Superior da Unidade Jurídica, Gestão Administrativa e Fiscalização; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja - Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Maria do Céu da Silva Rebelo Nobre Franco – Técnica Superior Engenheira Biofísica, Unidade de Obras e Serviços Urbanos, Inês Isabel Azeitona Martins - Assistente Técnica.



Borba
município

Município de Borba

Câmara Municipal

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.

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, 10 de abril 2025 - O Presidente da Câmara, *António José Lopes Anselmo*

O Presidente da câmara,

(António José Lopes Anselmo)

(AM/1376)