

ATA Nº 1

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, na Unidade de Desenvolvimento Integrado

O júri do procedimento composto Patrícia Isabel Carola Cabaço, na qualidade de Presidente do Júri e por Ana Isabel Santos de Menezes, que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Ana Rosa Sousa Raposo Laranja, Coordenadora Técnica da Subunidade de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunidos em 10 de abril de 2025, no Edifício dos Paços do Concelho de Borba, deliberou, por unanimidade e ao abrigo do n.º 2 do 9.º, 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção para ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização e perfil a aplicar no procedimento, nos seguintes termos:

1. Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado e em vigor: Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as 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. Perfil de competências determinado como essencial: Realização e Orientação para os resultados; Orientação para o serviço público; Conhecimentos e experiência; Organização e métodos de trabalho; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento interpessoal; Adaptação e melhoria contínua; Otimização de recursos; Responsabilidade e compromisso com o serviço; Orientação para a segurança.

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

- 2.1. **No recrutamento de candidatas que estejam a cumprir ou a executar a atribuição,** competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatas 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;

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. **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

2.5. 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

2.6. 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.

3. **Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:**

3.1. **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;

3.1.1. 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:

Handwritten signature and initials in blue ink.

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

3.1.2. 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

3.1.3. 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 projetos 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 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.

3.1.4.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.

3.1.5. 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.

3.2. **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:

- 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;



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.

3.3. **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.

3.4. **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.

3.4.1. 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.

3.4.2. 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.

3.4.3. 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

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

3.4.4. 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

- 3.5. **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.

- 3.6. **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:

- 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.

- 3.7. 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.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião. Da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do júri.

Borba, 10 de abril de 2025

A Presidente do Júri,

Patricia Cabaco

A Vogal Efetiva,

Artur Fuzar

A Vogal Efetivo,

J. Raposo