



Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico na modalidade contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

O júri do procedimento composto Ana Isabel Santos de Menezes, na qualidade de Presidente do Júri e por Ana Rosa Sousa Raposo Laranja – Coordenadora Técnica que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos; Tânia da Conceição Lacerda Raposo da Subunidade de Recursos Humanos, na qualidade de vogais efetivos, reunidos em 21 de maio de 2026, 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 da Junta de Freguesia de São Bartolomeu: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, mormente, atendimento ao município, gestão de processos, arquivo, expediente geral e suporte informático.
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 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:

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

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.

*Depois
trabalho*

2.2. **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

2.3. 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:

$$CF = PC (50\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (50\%) \text{ em que:}$$

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

2.4. 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:

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

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.

3.1.2. 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.

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

Sem ações de formação = 10 valores;

A. Lopes
TR/TLO

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 a modernização administrativa e código de procedimento administrativo = 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;

Igual ou superior a 6 anos = 16 valores;

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

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

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada.

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

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:

Competências técnicas: orientação para os resultados, orientação para o serviço público, análise da informação e sentido crítico, inovação e qualidade.

Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal.

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética simples das competências em análise.

- 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** - visa avaliar os 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.

A prova será efetuada individualmente em suporte de papel e sob a forma escrita e será constituída por questões de escolha múltipla.

A avaliação será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e versará, entre outras questões relacionadas com o exercício da função, sobre a legislação descrita em seguida:

- Lei n.º 75/2013 de 12/09, na redação atual - Regime Jurídico das Autarquias Locais.
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na redação atual - Código do Procedimento Administrativo.
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual - Lei Geral do Trabalho Em Funções Públicas.
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do

Desempenho na Administração Pública.

- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4/09 - Adapta aos serviços da administração autárquica o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

- Lei n.º 20/2009, de 12 de maio, estabelece a transferência de competências da administração central para os municípios do Continente no que respeita à constituição e funcionamento dos Gabinetes Técnicos Florestais (GTF). Visa reforçar a prevenção, defesa da floresta e articulação municipal na política florestal nacional.

- Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho, estabelece o Regime Jurídico das Ações de Arborização e Rearborização (RJAAR) em Portugal Continental.


A. Poposo
12/02/2020

- Decreto-Lei n.º 82/2021, de 13 de outubro, estabelece o Sistema de Gestão Integrada de Fogos (SGIFR) no território de Portugal Continental Rurais

- Decreto-Lei n.º 92/2019, de 10 de julho, estabelece o regime jurídico aplicável ao controlo, à detenção, à introdução na natureza e ao repovoamento de espécies exóticas invasoras.

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 71-A/2021, de 8 de junho, é o diploma que aprova o Programa Nacional de Ação (PNA) do Plano Nacional de Gestão Integrada de Fogos Rurais (PNGIFR).

- Despacho n.º 4223/2025, de 3 de abril, homologa o regulamento das normas técnicas relativas à gestão de combustível em Portugal.

- Lei n.º 59/2021, de 18 de agosto, estabelece o regime jurídico aplicável à gestão do arvoredo urbano, definindo as regras para a plantação, poda e abate de árvores em espaços públicos.

A prova terá a duração máxima de 2 horas, com possibilidade de consulta da legislação não comentada/anotada em formato papel.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Aa realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, é garantido o anonimato dos candidatos para efeito de correção.

Os candidatos serão convocados por email, para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 minutos antes da hora agendada.

3.4.1. 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.

3.4.2. 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*

Alf. P. S. C.
12/10/20

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:

Competências técnicas: orientação para os resultados, orientação para o serviço público, análise da informação e sentido crítico, inovação e qualidade.

Competências pessoais: responsabilidade e compromisso com o serviço; relacionamento interpessoal.

Competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética simples das competências em análise.

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, 21 de maio de 2026

A Presidente do Júri,

Ana Isabel Santos de Fátima

A Vogal Efetiva,

A. Reposo

A Vogal Efetiva,

Trânia da Conceição Lourenço Reposo

