



ATA-RELATÓRIO
N.º1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 10/2020, de 01/07/2020 (deliberação n.º 205/2020), conforme Despacho n.º 170/2020, de 21/08/2020, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de **TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA) DA CARREIRA GERAL DE TÉCNICO SUPERIOR**.

Nesse sentido, aos 22 dias do mês de setembro de 2020, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

Lénia Maria Fernandes Mouro Guerreiro, Diretora do Departamento de Obras Municipais – Presidente do Júri;
João Afonso Martins Eleutério Branco, Chefe da Divisão de Transportes e Equipamento Mecânico do Departamento de Obras Municipais, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos – Primeiro Vogal Efetivo;
Alexandre Manuel Martins de Oliveira, Técnico Superior de Recursos Humanos – Segundo Vogal Efetivo;

a fim de deliberar, sobre os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de seleção, e fixar os respetivos parâmetros de avaliação para cumprimento do previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

1.- Provas de Conhecimentos (PC) – visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, com consulta de legislação não anotada em formato de papel, tem a duração de 120 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

Conteúdos Programáticos, Bibliografia e Legislação:

- Constituição da República Portuguesa;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Regime Financeiro das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais – Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;

/AMO

Pág. 1 de 6



ATA-RELATÓRIO
N.º1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS
POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA) DA CARREIRA
GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

- Regulamento de Organização dos Serviços Municipais - Despacho n.º 11864/2018, DR 2ª série, n.º 237, de 10 de dezembro;
- Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (SNC-AP) – Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro;
- Conhecimento da estrutura orgânica e normas de funcionamento interno dos serviços;
- Código da Estrada - versão em vigor.

2.- Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e é avaliada 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, tal como se encontra previsto nos artigos 5.º, n.º 1, alínea b) e 9.º, n.º 3, alínea b), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

3.- Avaliação Curricular (AC) – visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação de Desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{1HA + 1FP + 2EP + 1AD}{5}$$

Sendo:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura	12 valores
Curso Pós-Graduação.....	14 valores
2 Cursos Pós-Graduação.....	15 valores
Mestrado.....	17 valores
Doutoramento	20 valores

/AMO

Pág. 2 de 6



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

ATA-RELATÓRIO
N.º1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS
POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA) DA CARREIRA
GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional 0 valores
Até 6 horas de formação..... 8 valores
6 a 12 horas de formação 10 valores
12 a 18 horas de formação 12 valores
18 a 30 horas de formação 14 valores
30 a 90 horas de formação 16 valores
90 a 120 horas de formação 18 valores
+ de 120 horas de formação..... 20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas
Uma semana = 30 horas
Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência 0 valores
Com experiência até 6 meses 8 valores
Com experiência até 1 ano 10 valores
Superior a 1 ano e até 2 anos 12 valores
De 2 a 4 anos 14 valores
De 4 a 6 anos 16 valores
De 6 a 8 anos 18 valores
Superior a 8 anos 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

/AMO

Pág. 3 de 6



ATA-RELATÓRIO
N.º1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS
POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA) DA CARREIRA
GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Desempenho Excelente: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

Desempenho Relevante: Correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5

Desempenho Adequado: Correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999

Desempenho Inadequado: Correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

4.- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

- Orientação para o serviço público;
- Planeamento e organização;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Conhecimentos especializados e experiência;
- Iniciativa e Autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Relacionamento interpessoal.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e é avaliado 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.



ATA-RELATÓRIO
N.º1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

5.- A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e é avaliada 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Fatores de apreciação	20	16	12	8	4
Qualificação e experiência profissional diretamente relacionada com a atividade	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Motivação, perfil e interesse demonstrado para o desempenho da atividade (profissão)	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Capacidade de expressão, comunicação, fluência verbais e de relacionamento interpessoal	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
Conhecimento do conteúdo funcional da atividade a exercer, bem como a sua importância na organização	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente

6.- **Valoração dos métodos de seleção:** A ponderação dos métodos de seleção para a valoração final, será feita nos seguintes termos:

Para a valoração final dos métodos de seleção, a ponderação da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Curricular é de 45%, para a Avaliação Psicológica e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 25%, e para a Entrevista Profissional de Seleção é de 30%, de acordo com o disposto nos artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo excluídos do procedimento concursal todos os candidatos que tenham obtido uma



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

ATA-RELATÓRIO
N.º1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS
POSTOS DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ENGENHARIA MECÂNICA) DA CARREIRA
GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR**

valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados os métodos de selecção subsequentes.

A valoração dos métodos de selecção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a efetividade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

$$OF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri presentes.

Presidente :

Vogal.....:

Vogal.....:

22/09/2020