



ATA Nº 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (TRÂNSITO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

**DEFINIÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO E FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO**

Na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 08/2022, de 06/04/2022 (deliberação n.º 1230/2022), conforme Despacho n.º 189/2022, de 15/06/2022, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de **ASSISTENTE TÉCNICO (TRÂNSITO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**.

Nesse sentido, aos doze dias do mês de Outubro de 2022, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

**Vasco Raminhas da Silva**, Diretor do Departamento Municipal de Urbanismo, Habitação, Mobilidade e Fiscalização – Presidente do Júri;

**José Miguel de Brito Sales Madeira**, Chefe da Divisão de Mobilidade e Transportes do Departamento Municipal de Urbanismo, Habitação, Mobilidade e Fiscalização, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos – Primeiro Vogal Efectivo;

**Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves**, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento Municipal de Recursos Humanos – Segundo Vogal Efectivo;

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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de Janeiro, 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.



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (TRÂNSITO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

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 e legislação:**

- Código da Estrada, na sua redação atual;
- Regulamento de Sinalização do Trânsito, na sua redação atual (Decreto Regulamentar n.º 22 – A/98, de 1 de Outubro);
- Decreto-Lei n.º 81/2006 de 20 de Abril – Regime Jurídico de utilização de parques e zonas de estacionamento;
- Decreto-Lei n.º 163/2006 de 8 de Agosto – Lei das Acessibilidades;
- Plano Estratégico Nacional de Segurança Rodoviária – PENSE 2020;
- Regulamento Municipal de Estacionamento Público Tarifado e de Duração Limitada no concelho de Setúbal;
- Noções básicas do Plano de Mobilidade Sustentável e Transportes de Setúbal;
- Noções básicas de Planos de Sinalização Temporária – Manual de Sinalização Temporária;
- Noções básicas de Planeamento das Acessibilidades e da Gestão Viária – IMT;
- Noções básicas sobre mobilidade suave e mobilidade elétrica;

**2.- Avaliação Psicológica (AP) – 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.

**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



*[Handwritten initials]*

ATA Nº 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (TRÂNSITO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

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:

12.º Ano de Escolaridade ou equiparado.....	12 valores
Curso Qualificação de nível – pós secundário não superior .....	14 valores
Curso Superior que não confira o grau de Licenciatura .....	15 valores
Licenciatura .....	17 valores
Habilitação Superior .....	20 valores

**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:

/PC



f #

ATA Nº 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (TRÂNSITO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

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.

**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



ATA Nº 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (TRÂNSITO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

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;
- Organização e método de trabalho;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

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.

**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.





**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO (TRÂNSITO) DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

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.

**6.- Valoração dos métodos de seleção:** A ponderação para a valoração final 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de Janeiro.

A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade 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 Seleção

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: José Ramalho de Silva

Vogal .....: José Manuel de Brito Silva Martins

Vogal .....: Paulo Fernandes de Sousa Gomes