



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten initials and signatures in blue ink.

PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA PARA UM POSTO DE
TRABALHO DA CARREIRA GERAL E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ATIVIDADES
ERGONOMIA, HIGIENE E SEGURANÇA

ATA N.º 1 - MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do disposto no artigo 97.º- A da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aditado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi decidido a abertura de procedimento de recrutamento por mobilidade na categoria para ocupação de um posto de trabalho da carreira geral e categoria de **Técnico Superior - Atividades de Ergonomia, Higiene e Segurança**.

Assim aos 26 dias do mês de janeiro de 2024, pelas 11h00, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

Rosária Maria Soares Murça, Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Competências do Departamento Municipal de Recursos Humanos – Presidente do Júri;

Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento Municipal de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos – Primeiro Vogal Efetivo;

Ana Patrícia Ribeiro Correia de Almeida, Técnica Superior de Ergonomia, Higiene e Segurança do Departamento Municipal 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 no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

Método Obrigatório

1.- 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, pondera-se 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

MS

Pág. 1 de 4



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

Handwritten initials and a signature in blue ink.

FP – Formação Profissional, consideram-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.

AD – Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a seis 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



Handwritten initials and a signature in blue ink.

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 6 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

Método Facultativo

2.- 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 descriminam:

- 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.

3.- 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 selecção, a ponderação da Avaliação Curricular é de 100%, caso não seja efetivado o método de seleção facultativo, de acordo com o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, sendo excluídos do procedimento concursal todos os candidatos que tenham obtido uma 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 seleção 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:

$$OF = (AC \times 100\%)$$

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Não havendo mais nada a tratar, encerrou-se 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: