



Handwritten signature in blue ink.

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

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

Na sequência de aprovação do órgão executivo em reunião n.º 05/2024, de 13/03/2024 (Deliberação n.º 135/2024), e conforme Despacho n.º 144/2024, de 24/05/2024, foi decidido a abertura de procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de **TÉCNICO SUPERIOR (GENERALISTA)**.

Nesse sentido, aos 08 dias do mês de julho de 2024, reuniu o Júri designado e constituído pelos seguintes elementos:

Luís Miguel Liberato Baptista, Diretor do Departamento Municipal de Cultura, Desporto, Direitos Sociais, Saúde e Juventude – Presidente do Júri;

Lénia Maria Fernandes Mouro Guerreiro, Diretora do Departamento Municipal de Obras Municipais, 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 no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os quais ficaram definidos da seguinte forma:

Provas de Conhecimentos (PC), método obrigatório;

Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método complementar;

E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório;

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.



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

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:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atual;
- SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) na sua redação atual;
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, publicado através do Despacho n.º 14898/2022, no Diário da República, 2.ª série, n.º 251, de 30 de dezembro;

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 através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

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:



Handwritten signature and initials in blue ink.

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

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

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



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

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 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 se 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



Handwritten signature and initials in blue ink.

ATA Nº 1

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

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.- Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos é de 70%, para a Avaliação Curricular é de 60% e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 30%/40%, de acordo com o disposto nos artigos 17.º, 18.º e 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

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:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

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

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5.1.- Utilização faseada dos métodos de seleção: Estando em causa razões de celeridade, impõe-se a necessidade urgente de recrutamento, razão pela qual quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção obrigatórios, declaro o presente procedimento urgente pelo que decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos seguintes termos:

- a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 19.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

6.- Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada um dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de *Não Apto* e, bem assim, aqueles que



MUNICÍPIO DE SETÚBAL
CÂMARA MUNICIPAL

ATA Nº 1

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

não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, bem como aqueles que tenham sido dispensados da aplicação dos métodos de seleção na situação de utilização faseada dos mesmos.

Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Setúbal e disponibilizada na sua página eletrónica.

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.....: _____