



## Recrutamento de Técnico Superior (m/f), na área de Ambiente, Qualidade e Segurança e Higiene do Trabalho, por mobilidade interna na categoria para o Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social do Município de Mourão

### Ata n.º 1

Aos 28 dias do mês de março de 2023, reuniu na sede do Município de Mourão, em Mourão, o Júri designado para análise das candidaturas que se venham a realizar, após abertura do procedimento de recrutamento, por mobilidade interna na categoria, de um Técnico Superior (m/f), por Despacho da Senhora Vice-Presidente Maria Luísa Ralo de 15 de fevereiro de 2023 (INT\_MOURAO/2023/326), constituído nesta data, pelos seus membros efetivos:

**Presidente:** Nelson Ricardo Rodrigues Delgado Tomás, Diretor de Departamento de Serviços Técnicos, Administração e Sustentabilidade Social do Município de Mourão;

**1ª Vogal Efetivo:** Rui Filipe Prata Ramos Reynaud, Chefe de Unidade de Planeamento e Ordenamento do Território, Gestão Urbanística e Reabilitação Urbana (UPUR) do Município de Mourão;

**2ª Vogal Efetivo:** João Técnico Superior da Unidade de Obras e Empreitadas Municipais (UOEM) da Divisão de Ambiente, Obras e Urbanismo (DAOU) do Município de Mourão.

A reunião teve por objetivo a densificação dos critérios de seleção a constar do Aviso de Publicitação da referida mobilidade interna, bem como a elaboração da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, de forma a propor a posterior publicitação do mesmo.

A seleção dos candidatos será efetuada com base na análise curricular e entrevista, em que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 na avaliação curricular serão selecionados para a realização da referida entrevista.

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção.

### **1. ADMISSÃO AO PROCEDIMENTO:**

1.1. Tratando-se de um procedimento de recrutamento por mobilidade interna e tendo em consideração o Mapa de Pessoal do Município de Mourão para 2023, a respetiva caracterização de postos de trabalho, formação académica e profissional deles constante, apenas serão admitidos ao presente procedimento candidatos que sejam trabalhadores em funções públicas por tempo indeterminado, habilitados, no mínimo, com o grau de licenciado em Engenharia do Ambiente, complementado com Pós-Graduação em Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho, Título Profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho (considerando-se válido o Antigo Certificado de Aptidão Profissional de Técnico Superior de Segurança e Higiene do Trabalho, tal como previsto no artigo 20.º da Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto), credenciação pela ANEPC como Técnico Municipal de SCIE (1.ª Categoria de Risco) e com inscrição válida na Ordem dos Engenheiros, como Engenheiro/a Efetivo/a.



## 2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

- 2.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.
- 2.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1xHA + 1xFP + 1,5xEP + 0,5AD) / 4$$

- 2.3. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.
- 2.4. **Habilitações Académicas (HA):** será avaliada a titularidade de habilitação académica, tendo em conta se esta é na área definida no perfil de recrutamento, de acordo com a seguinte matriz:

Habilitação / Pontuação	Sem Mestrado / Doutoramento	Mestrado		Doutoramento	
		Na área	Fora da área	Na área	Fora da área
Licenciatura em Engenharia do Ambiente	10	16	12	20	16

## 2.5. Formação Profissional (FP):

- 2.5.1. Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento, em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.
- 2.5.2. A pontuação final neste fator de avaliação resultará da seguinte fórmula:  $FP = PG$  e/ou  $ER + AF$   
Em que:  
FP = Formação Profissional  
PG e/ou CE = Pós-Graduação e/ou Curso de Especialização em áreas relevantes  
AF = Ações de Formação
- 2.5.3. Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional apresentados pelo(a)s candidato(a)s serão pontuados da seguinte forma:

Formação Profissional	Pontuação
Sem formação profissional na área definida no perfil de recrutamento	0,00
Pós-graduação ou especialização na área definida no perfil de recrutamento	8,00
Outras Ações de formação na área definida no perfil de recrutamento:	
Até 6h	0,05
Mais de 6h até 18h	0,10
Mais de 18h até 60h	0,20
Mais de 60h até 180h	0,40
Mais de 180 até 300h	0,80
Mais de 300 até 420h	1,50
Mais de 420h	3,00



- 2.5.4. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima.
- 2.5.5. Quando a menção for feita em dias, serão consideradas 6 horas/dia.
- 2.5.6. A Pós-Graduação em Segurança e Higiene do Trabalho constitui requisito obrigatório para admissão ao procedimento e, como tal, não será valorizada.
- 2.5.7. A pontuação do item “*Outras ações de formação na área definida no perfil de recrutamento*” resultará do somatório das valorações atribuídas a cada ação devidamente comprovada, tendo como limite 12 valores.
- 2.5.8. A pontuação global do fator “*Formação Profissional*” não poderá exceder, em caso algum, 20 valores.
- 2.5.9. São consideradas formação na “*Área do perfil de recrutamento*” todas as formações realizadas nas áreas de segurança e higiene do trabalho, coordenação de segurança, segurança contra incêndios, ambiente, saúde, desenvolvimento sustentável, qualidade e inovação, auditorias, realizadas nos últimos 4 anos civis anteriores ao procedimento (a partir de 01 de janeiro de 2018).
- 2.5.10. Só se considera como Pós-Graduação ou Especialização aquela que tenha sido ministrada por Instituição de Ensino Superior, sendo considerada como válida independentemente da respetiva data de conclusão.
- 2.5.11. Não serão consideradas Pós-Graduações ou Cursos de Especialização que constituam parte letiva de Cursos de Mestrado ou Doutoramento, as quais, apenas serão valorizadas no item relativo às Habilitações Académicas.

## 2.6. Experiência profissional (EP):

- 2.6.1. A determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificada no aviso do procedimento.
- 2.6.2. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Experiência Profissional	Pontuação
Sem demonstração de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	0
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 1 e 5 anos	5
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho <=10 anos	10
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho entre 10 e 15 anos	15
N.º de anos exercício de funções relevantes para o posto de trabalho >15 anos	20

- 2.6.3. Considera-se experiência Profissional na área do perfil de recrutamento aquelas realizadas em qualquer uma das áreas de atividade inerentes ao posto de trabalho: segurança e higiene do trabalho, coordenação de segurança, segurança contra incêndios, ambiente, desenvolvimento sustentável, qualidade e inovação, auditorias.



## 2.7. Avaliação do Desempenho (AD):

- 2.7.1. Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho do último ciclo avaliativo concluído, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela devaloração:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
Igual ou inferior a 1,999	5
Entre 2 e 2,99	8
Entre 3,00 e 3,50	10
Entre 3,51 e 4,00	12
Entre 4,01 e 4,24	14
Entre 4,25 e 4,49	16
Entre 4,50 e 4,75	18
Entre 4,76 e 4,99	19
Igual a 5	20

- 2.7.2. No caso de se verificar que o(a) candidato(a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondente a um “Desempenho Adequado” e, portanto, uma pontuação de 10 valores.

## 3. ENTREVISTA PROFISSIONAL (EP):

- 3.1. A Entrevista Profissional visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador(es) e entrevistado(a).
- 3.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Capacidade de comunicação (A), Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B), Análise da Informação e Sentido crítico (C), Relacionamento Interpessoal (D) e Motivação e sentido de responsabilidade (E), por aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = (A + B + C + D + E) / 5$$

- 3.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.
- 3.4. Para avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:

- 3.4.1. Capacidade de comunicação (A) - Capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias e respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.



Handwritten signature and initials in blue ink.

- 3.4.2. Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B) - Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente através da utilização das novas tecnologias.
- 3.4.3. Análise da Informação e Sentido crítico (C) - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relacioná-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.
- 3.4.4. Relacionamento Interpessoal (D) - Capacidade para se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- 3.4.5. Motivação e sentido de responsabilidade (E) - Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

3.5. Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho	Pontuação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

#### 4. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

4.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 70\% AC + 30\% EP$$

Em que:

CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular e; EP = Entrevista Profissional

#### 5. EXCLUSÃO:

Serão excluídos os candidatos que não reúnam os requisitos de admissão; aqueles que obtenham, na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,50 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, sendo caso disso, sendo igualmente excluídos aqueles que faltem a qualquer um dos métodos de seleção.



Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri

/Nelson Tomás, Presidente/

/Rui Reynaud, 1.º Vogal/

/João Anania, 2.º Vogal/