

Procedimento concursal

Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Transportes Coletivos do Barreiro (SMTCB), em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.

Área de atividade: Agente Único

Ata 1

Aos 7 dias do mês de julho de 2022, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de assistente operacional do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Transportes Coletivos do Barreiro (SMTCB), em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo por deliberação do Conselho de administração n.º 46 de 30/06/2022.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Nuno Alexandre Freitas Ferreira, Chefe da Divisão de Operação;

Vogais Efetivos: José Carlos Aljustrel Valente Reis, Coordenador Técnico da Divisão de Operação, que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e

Carla Ribeiro, Técnica Superior, do Município do Barreiro.

A reunião teve, como ponto único de ordem de trabalhos, a determinação dos parâmetros de avaliação, respetivas ponderações, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção nos termos do disposto no artigo 14.º, n.º 2, alínea c), conjugada com o previsto no n.º 3 do mesmo art.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por "Portaria").

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do posto de trabalho e os requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

I.

1. Os métodos de seleção a utilizar para a generalidade dos candidatos são os seguintes:

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

- a) Prova de conhecimentos (PC);
- b) Entrevista profissional de seleção (EPS);
- c) Avaliação Psicológica (AP);



2. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou a atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a utilizar são:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de avaliação de competências (EAC).

Os candidatos referidos em 2. podem optar, por escrito, pelo afastamento do método de seleção Avaliação Curricular, aplicando-se o método de seleção Prova de Conhecimentos previsto em 1., à luz do n.º 3 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na classificação final ou que não compareça à realização de método de seleção, para cuja realização haja sido convocado.

II.

A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

a) No caso dos métodos previstos em 1.: $CF = 45\% PC + 25\% EPS + 30\% AP$;

b) No caso dos métodos previstos em 2.: $CF = 60\% AC + 40\% EAC$.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

III

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos (PC) realizar-se-á em 2 fases: Prova Teórica (PT) e Prova Prática (PP). O resultado final da prova será calculado da seguinte forma:

$$PC = (PT \times 0,30) + (PP \times 0,70).$$

A Prova Teórica será escrita, com uma duração de 20 minutos, versando sobre cálculo mental de aritmética simples.

A Prova Prática terá a duração de 15 minutos e consistirá na condução de um autocarro.

A prova será valorizada numa escala de 0 a 20 valores.

A prova teórica é individual e será avaliada de acordo com os seguintes critérios de classificação:

Resposta correta..... 100%

Resposta incorreta ou não responde..... 0%

A prova prática consiste na observação da condução de um veículo, onde serão avaliados os seguintes parâmetros:

- Regulação do banco/ espelho;
- Postura ao volante;
- Aceleração;
- Travagem;
- Abastecimento;
- Slalom;
- Aproximação a paragem;
- Entrada de passageiro;
- Colocação do veículo na fossa de lavagem;
- Estacionamento entre 2 veículos de marcha atrás.

A prova será classificada de acordo com os seguintes critérios:

Não executa 0 valores

Insuficiente 5 valores

Suficiente, com reservas 10 valores

Suficiente..... 12 valores

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

Bom.....	14 valores
Muito Bom	17 valores
Excelente.....	20 valores

IV Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1. Percurso profissional:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade para realizar uma avaliação objetiva e crítica do seu percurso profissional, identificando as experiências mais relevantes, bem como os pontos fortes e fracos da candidatura.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Abordagem interpretativa do percurso com bastante empenho na exploração, discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências identificadas como relevantes, diferenciando espontaneamente os pontos fortes e/ou fracos da sua candidatura.
Bom 16 valores	Abordagem interpretativa do percurso, com discriminação e avaliação objetiva e crítica das experiências mais relevantes bem como, quando solicitado, dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
Suficiente 12 valores	Abordagem interpretativa do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e avaliação objetiva de algumas experiências relevantes, mas fraca percepção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
Reduzido 8 valores	Abordagem descritiva do percurso, na maioria das situações invocadas, com discriminação e interpretação subjetiva das experiências identificadas como relevantes, sem percepção crítica dos pontos fortes e fracos da sua candidatura.
Insuficiente 4 valores	Abordagem meramente descritiva do percurso, sem discriminação das experiências mais relevantes para a sua candidatura.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

2. Tolerância à pressão e contrariedades:

Este parâmetro visa avaliar a capacidade do candidato para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Analisa de forma crítica e empática as circunstâncias. Estilo relacional caracterizado pela sensatez e ponderação nas abordagens que apresentam potenciais riscos de conflito. Mantém serenidade e profissionalismo perante situações de pressão. Toma a iniciativa da resolução do conflito e de potenciais alterações.
Bom 16 valores	Estilo relacional caracterizado pela sensatez e ponderação nas abordagens que apresentam potenciais riscos de conflito. Mantém serenidade e profissionalismo perante situações de pressão. Toma a iniciativa da resolução do conflito e de potenciais alterações.
Suficiente 12 valores	Estilo relacional caracterizado pela sensatez e ponderação nas abordagens que apresentam potenciais riscos de conflito. Mantém serenidade e profissionalismo perante situações de pressão.
Reduzido 8 valores	Estilo relacional caracterizado pela ausência de sensatez e ponderação nas abordagens que apresentam potenciais riscos de conflito.
Insuficiente 4 valores	Não apresenta estilo relacional caracterizado pela sensatez e ponderação.

3. Relacionamento interpessoal:

Este parâmetro visa avaliar o estilo relacional para se interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um papel ativo e cooperante, evidenciando trato cordial e afável, para com os superiores e os diversos utentes do serviço. Grande apetência para se relacionar com pessoas com características diferentes.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

Bom 16 valores	Estilo relacional caracterizado pela autoconfiança, adotando um papel ativo e cooperante, evidenciando trato cordial e afável, para com os superiores e os diversos utentes do serviço. Apetência para se relacionar com pessoas com características diferentes.
Suficiente 12 valores	Apetência para se relacionar com pessoas de características diferentes.
Reduzido 8 valores	Estilo relacional que demonstra ausência de algumas características essenciais para se relacionar com pessoas com características diferentes. .
Insuficiente 4 valores	Estilo relacional caracterizado pela extrema timidez ou pela exuberância e déficit de contenção, revelando dificuldade na relação com pessoas com características diferentes.

(Handwritten signatures and initials)

4. RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO:

Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Evidencia uma excelente capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando proactivamente no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho bastante eficiente.
Bom 16 valores	Evidencia uma boa capacidade para se ajustar a novos contextos/desafios profissionais, apostando no seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho de bastante eficiente.
Suficiente 12 valores	Evidencia capacidade de lidar com novos contextos/desafios profissionais, aderindo a propostas tendentes ao seu desenvolvimento e atualização, conseguindo assegurar um desempenho suficientemente eficiente.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

Reduzido 8 valores	Evidencia dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, revelando pouco interesse no seu desenvolvimento e atualização, comprometendo por vezes o seu desempenho.
Insuficiente 4 valores	Evidencia extrema dificuldade em lidar com novos contextos/desafios profissionais, não revelando interesse no seu desenvolvimento e atualização, não conseguindo assegurar um desempenho eficiente.



5. ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA:

Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais

Pontuação	Definição
Elevado 20 valores	Evidencia um elevado empenho no cumprimento das normas de segurança, higiene e segurança no trabalho. Possui conhecimentos elevados das normas de segurança e dos riscos da função. Identifica e relaciona medidas de segurança que previnam situações de risco, para si e para os utentes.
Bom 16 valores	Evidencia empenho no cumprimento das normas de segurança, higiene e segurança no trabalho. Possui bons conhecimentos das normas de segurança e dos riscos da função. Identifica e relaciona medidas de segurança que previnam situações de risco, para si e para os utentes.
Suficiente 12 valores	Possui conhecimento das normas de segurança e dos riscos da função. Identifica e relaciona medidas de segurança que previnam situações de risco.
Reduzido 8 valores	Não possui conhecimento das normas de segurança e dos riscos da função. Identifica e relaciona medidas de segurança que previnam situações de risco.
Insuficiente 4 valores	Não possui conhecimento das normas de segurança e dos riscos da função. Não identifica medidas de segurança que previnam situações de risco.

V

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

V

Avaliação Psicológica (AP)

A Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, podendo comportar uma ou mais fases.

A Avaliação Psicológica será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

A última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado	20,00 valores;
Bom	16,00 valores;
Suficiente	12,00 valores;
Reduzido	8,00 valores
Insuficiente.....	4,00 valores.

VI

Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Assim, para a valoração da AC o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = (30\%*HA) + (20\%*FP) + (40\%*EP) + (10\%*AD)$$

Para a carreira/categoria de assistente operacional, a habilitação académica, experiência profissional e formação profissional serão pontuadas da forma que a seguir se discrimina:

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

Habilitação académica (HA)

Este item é classificado conforme o grau de habilitações de acordo com o seguinte:

- Escolaridade mínima obrigatória 15 valores
- Grau de escolaridade superior à escolaridade mínima obrigatória..... 16 valores

Formação profissional (FP)

Neste parâmetro apenas serão consideradas as ações adequadas diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos 5 anos e até à data de abertura do presente procedimento, até ao valor máximo de 20 valores:

- Ações de formação com duração < a 35 horas 0,5 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq a 35 e <72 horas 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq a 72 e <100 horas 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração \geq a 100 horas 2 valores/cada ação.

Caso a carga horária da ação de formação não venha explicitamente indicada no respetivo certificado, será considerado que um dia de formação equivale a 7h.

Experiência profissional (EP)

Neste parâmetro de avaliação será considerada a experiência obtida no desempenho efetivo de funções relevantes para a função, e será classificada da seguinte forma:

- Igual ou inferior a 3 anos 10 valores;
- Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos 13 valores;
- Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos 16 valores;
- Igual ou superior a 9 anos 20 valores.

Avaliação do Desempenho (AD)

Neste parâmetro será considerada a última avaliação de desempenho do trabalhador, convertida à escala de 0 a 20 valores.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

VII

Entrevista Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com ponderação de 40%, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado20 valores;

Bom 16 valores;

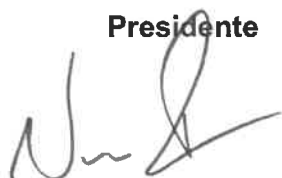
Suficiente 12 valores;

Reduzido..... 8 valores

Insuficiente..... 4 valores.


Por nada mais haver a deliberar, foi a presente reunião encerrada, dela se lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes.

Presidente



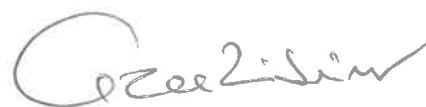
Nuno Alexandre Freitas Ferreira,
Chefe da Divisão de Operação

1ª Vogal



José Carlos Aljustrel Valente Reis
Coordenador Técnico da Divisão de
Operação

2º Vogal



Carla Ribeiro,
Técnica Superior, do Município do Barreiro

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**