

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 (SMTCB)

Área de atividade: Bilhética

**Ata 1**

Aos 26 dias do mês de junho de 2023, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional do mapa de pessoal do Serviços Municipalizados de Transportes Coletivos, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto por deliberação do Conselho de Administração n.º 39/2023 de 6 de junho de 2023.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Nuno Alexandre Freitas Ferreira, Chefe da Divisão de Operação;

Vogais Efetivos: Ana Isabel Conde, Coordenadora Técnica do Setor Comercial da Divisão de Operação, que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e

Carla Ribeiro, Técnica Superior da Divisão de Recursos Humanos e Financeiros, respetivamente.

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 artigo 33.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), e do nº 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional dos lugares postos a concurso 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:

- a) *Prova de conhecimentos (PC);*
- b) *Avaliação Psicológica (AP);*
- c) *Entrevista de Avaliação de competências.*

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 descritos em 2., aplicando-se o método de seleção 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:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

III

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções previstas no presente procedimento concursal.

A prova de conhecimentos é valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos os candidatos que obtenham menos de 9,5 valores. A prova será de natureza teórica, revestirá a forma escrita, versando sobre:

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual; DL n.º 58/2016, de 29 de agosto, que institui a obrigatoriedade de prestar atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou incapacidade, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, para todas as entidades públicas e privadas que prestem atendimento presencial ao público; Manual de títulos de transportes, cedido pelos TCB aos candidatos que o requeiram.

A prova será avaliada de acordo com os seguintes critérios:

Perguntas de escolha múltipla ou condicionada:

Resposta correta 100% da cotação

Resposta incorreta.....0% da cotação

Perguntas de desenvolvimento

Excelente 100/ da cotação

Muito Bom80% da cotação

Bom.....65% da cotação

Suficiente.....50% da cotação

Suficiente com reservas40% da cotação

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

Insuficiente20% da cotação

Incorreto ou não responde.....0% da cotação



IV

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.

V

Avaliação Curricular (AC)

A avaliação curricular, com ponderação de 60%, 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 acadêmica (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..... 15 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 ≥ a 35 e <72 horas 1 valor/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ a 72 e <100 horas 1,5 valores/cada ação;
- Ações de formação com duração ≥ 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**

VI

Entrevista Avaliação de Competências

A 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.

Trata-se de uma entrevista estruturada que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestadas em situações reais e vivenciados pelos candidatos em contexto real de trabalho similar.

A metodologia de avaliação de competências exige a elaboração prévia do perfil de competências, o qual identifica as competências essenciais e os comportamentos considerados determinantes para um desempenho de sucesso.

Em face do exposto o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

A EAC terá a duração máxima de 60 minutos, sendo realizada por um técnico da área de recursos humanos detentor de formação adequada para o efeito.

A EAC terá uma ponderação de 40% na classificação final e será avaliada de acordo com a seguinte classificação:

- Elevado20 valores;
- Bom16 valores;
- Suficiente12 valores;
- Reduzido..... 8 valores
- Insuficiente..... 4 valores.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

Será elaborado e aprovado um guião no qual constarão um conjunto de questões a colocar aos candidatos.

São definidas as seguintes competências e os respetivos comportamentos associados, cujas questões constarão do guião:

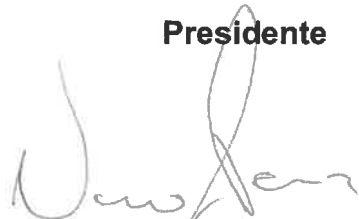
Competência	Comportamentos associados
<p>Orientação para o Serviço Público:</p> <p>Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.</p>	<p>Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.</p> <p>Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.</p> <p>No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.</p> <p>Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.</p>
<p>Relacionamento Interpessoal:</p> <p>Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.</p>	<p>Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.</p> <p>Trabalha com pessoas com diferentes características.</p> <p>Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional.</p> <p>Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo.</p>

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

<p>Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:</p> <p>Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.</p>	<p>Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.</p> <p>Responde com prontidão e com disponibilidade.</p> <p>É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.</p> <p>Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.</p>
<p>Tolerância à pressão e contrariedades:</p> <p>Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.</p>	<p>Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</p> <p>Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.</p> <p>Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.</p> <p>Aceita as críticas e contrariedades.</p>

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 Ferreira,
Chefe da Divisão de Operação

1ª Vogal



Ana Isabel Conde
Coordenadora Técnica do Setor
Comercial da Divisão de Operação

2º Vogal



Carla Ribeiro
Técnica Superior da Divisão de Recursos
Humanos e Financeiros

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**