

2013

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 13 dias do mês de outubro 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 contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, aberto por deliberação do Conselho de Administração n.º 81/2023, de 26 de setembro de 2023.

Na presente reunião compareceram os seguintes elementos:

Nuno Alexandre Freitas Ferreira, Chefe da Divisão de Operação, que preside e os

Vogais Efetivos: José Carlos Aljustrel Valente Reis, que substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Carla Ribeiro, com as categorias de Coordenador Técnico e Técnico Superior, 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.

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:

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

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



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:

- a) No caso dos métodos previstos em 1.: $CF = 60\% PC + 40\% EAC$
- b) No caso dos métodos previstos em 2.: $CF = 60\% AC + 40\% EAC$.

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 terá natureza prática, com uma duração de 15 minutos, avaliada numa escala de 0 a 20 valores e consistirá na condução de um autocarro, onde serão avaliados os seguintes parâmetros:

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

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

2015
[Handwritten signature]

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

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.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

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:

Habilitação académica (HA)

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

- Escolaridade mínima obrigatória15 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 ≥ 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.

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

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.

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:

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

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

zei
[Handwritten signature]

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>

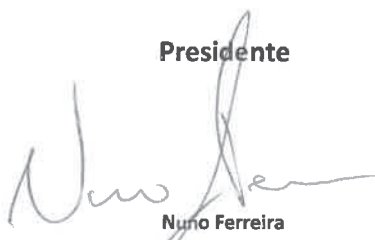
**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**

<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.

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 da Operação

1ª Vogal



José Carlos Reis,
Coordenador Técnico dos SMTCB

2ª Vogal



Carla Ribeiro,
Técnica Superior dos SMTCB

**Sempre presentes,
no futuro da mobilidade**