28.02.2020

ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE APROVISIONAMENTOS)

Aos vinte e oito dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 12 de julho de 2019, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos art.ºs 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no art.º 36.º do anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes os Senhores, Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga, Diretora Delegada, na qualidade de Presidente do Júri, Vitor Manuel Carvalho Miranda, Chefe de Divisão de Equipamentos e Manutenção e Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, ambos na qualidade de vogais efetivos.

O Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos do presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção, todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos terá a natureza teórica, será efetuada de forma escrita individualmente em suporte de papel e será constituída por questões com resposta de escolha múltipla versando sobre os seguintes diplomas:

- Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua redação atual;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual.

A prova terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de dispositivos eletrónicos, incluindo telemóvel. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato de papel, não anotada, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências:

- Orientação para resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Planeamento e organização;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Coordenação;
- Tolerância à pressão e contrariedades;

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Entrevista Profissional de Seleção

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo considerados os seguintes aspetos a avaliar: Experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivação para a função

Homologado 28.02.2020

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível Classificativo	Valoração final na EPS
20 – Elevado	> 16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	> 12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	> 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a ≤ 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

Valoração Final

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = 0{,}4\ PC + 0{,}3\ AP + 0{,}3\ EPS$$

Em que:
CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS

Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 60%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 40%.

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

Homologado 18.02.2020

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + 2*EP + AVD)/05$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias:

- Licenciatura	16 valores;
- Mestrado	18 valores;
- Doutoramento	20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

FP = Formação Profissional:

- Cursos com duração ≤ 7 horas	1 valor;
- Cursos com duração > 7 horas e ≤ 21 horas	2 valores;
- Cursos com duração > 21 horas e ≤ 35 horas	3 valores;
- Cursos com duração > 35 horas	4 valores.

Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

EP = Experiência Profissional:

- ≤ 12 meses	04 valores;
- > 12 meses e ≤ 24 meses	08 valores;
- > 24 meses e ≤ 36 meses	12 valores;
- > 36 meses e ≤ 48 meses	16 valores;
- > 48 meses	20 valores.

Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

AVD = Avaliação de Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Homologado 28.02.2020

A nota obtida em cada ano na avaliação de desempenho ou na classificação de serviço será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 2 ou por 4, consoante a escala de avaliação seja de 0 a 10 valores ou de 0 a 5 valores, respetivamente.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\Sigma \text{ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Neste caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as seguintes:

COMPETÊNCIAS	NAS VERTENTES DE:
Técnicas	- Orientação para o serviço público; - Adaptação e melhoria contínua; - Inovação e qualidade.
Pessoais	- Trabalho de equipa e cooperação; - Responsabilidade e compromisso com o serviço.
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	- Conhecimentos especializados e experiência.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 6 Competências
16 – Bom	Em 4 ou 5 Competências
12 – Suficiente	Em 3 Competências

Homologado
28.02.2020

8 – Reduzido	Em 2 Competências
4 - Insuficiente	Em 0/1 Competência

Valoração Final

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF= 0,6 \times AC + 0,4\ EAC$$

Em que:
CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Em situações de igualdade de classificação decorrente da aplicação das fórmulas de classificação final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional.

No entanto, se após aplicação destes critérios de desempate, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência:

- Ao candidato que tiver um nível académico superior;
- Subsistindo o empate, pela antiguidade das habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver concluído o último nível académico há mais tempo;
- Subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade.

Considerando a faculdade prevista no art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante da publicitação, sendo valorados de acordo com o definido no artigo, e excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Aprovado
28.02.2020

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.

O Júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à Ficha de Avaliação Curricular e à Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter o processo ao Conselho de Administração para efeitos de aprovação dos métodos de seleção, bem como do sistema de classificação final definidos na presente ata, a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos do disposto nos art.ºs 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no art.º 36.º da LTFP

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, o Senhor Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata.

O JÚRI

Ana Isabel Braga
(Ana Isabel Pires Sousa da Silva Braga)

(Vitor Manuel Carvalho Miranda)

Sandra Isabel Correia
(Sandra Isabel Gonçalves Correia)

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE TRANSPORTES URBANOS DE COIMBRA

FICHA INDIVIDUAL/ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

1. Procedimento concursal comum para a contratação de 1 Técnico Superior (Área de Aprovisionamentos)

2. Nome do(a) candidato(a):

Mapa Classificativo

FACTORES DE APRECIAÇÃO					
Júri	**A)**	**B)**	**C)**	**D)**	**Classificação [EPS=(A+B+C+D)/4] e Deliberação**
Presidente					
1.º Vogal					
2.º Vogal					

Factores de apreciação:

A) Experiência profissional **B)** Capacidade de comunicação **C)** Capacidade de relacionamento interpessoal **D)** Motivação para a função

A pontuação final atribuída aos parâmetros de avaliação da entrevista profissional de selecção resulta da média aritmética, arredondada por excesso ou por defeito, das classificações atribuídas individualmente pelos elementos do júri a cada um daqueles itens.

3. Resumo dos assuntos abordados:

Membros do Júri:

Presidente: _____

1.º Vogal: _____

2.º Vogal: _____

Níveis classificativos	Classificação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

Coimbra, de de 2020

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE TRANSPORTES URBANOS DE COIMBRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE APROVISIONAMENTOS)

Ficha de Avaliação Curricular

Nome:

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL)
Habilitações Literárias: _____ Classificação _____ Valores
FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)
Formação Profissional _____ Classificação _____ Valores
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)
Experiência Profissional _____ Classificação _____ Valores
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AVD)
Avaliação de Desempenho _____ Classificação _____ Valores
CLASSIFICAÇÃO **$AC = \frac{HL + FP + 2*EP + AVD}{5}$**
AC = $\frac{\square + \square + \square + \square}{5}$ = _____ **Valores**

O Presidente do Júri	**1º Vogal Efetivo**	**2º Vogal Efetivo**
_____	_____	_____

FUNDAMENTAÇÃO	
HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	
	_____ Valores
Total	**_____ Valores**
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
Total	**_____ Valores**
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
Total	**_____ Valores**
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
	_____ Valores
	_____ Valores
	_____ Valores
Total	**_____ Valores**