



Homologado
11.02.2020

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ATA N° 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE VINTE POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE AGENTE ÚNICO DE TRANSPORTES COLETIVOS)

Aos onze dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte, pelas dezasseis horas, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 24 de janeiro de 2020, 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, Oscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção, na qualidade de Presidente do Júri, Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e Ricardo Alexandre Neves Grade, Técnico Superior, 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%;
- Exame Médico;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

Prova de Conhecimentos

A prova de conhecimentos realiza-se em duas fases: Prova Teórica (PT) e Prova Prática (PP), ambas de carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham menos de 9,5 valores. O resultado da prova será calculado da seguinte forma:

$$PC = (PT + PP) / 2.$$

A **prova teórica** será escrita, com a duração entre 60 a 90 minutos, constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre as seguintes matérias:

- O Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei 35/2014, de 20 de junho.



Homologado
11.02.2020
[Assinatura]

9
[Assinatura]

- O Código da Estrada aprovado pela Lei n.º 72/2013, de 3 de setembro, e as alterações introduzidas, nomeadamente pela Lei n.º 116/2015, de 28 de agosto;
- Os conteúdos programáticos para as categorias D e D+E constantes do capítulo I, Secção III, da Portaria n.º 536/2005, de 22 de junho;
- As definições constantes do Decreto-Lei n.º 3/2001, de 10 de janeiro;
- As disposições relativas ao contrato de transporte, as obrigações do operador e os direitos e obrigações dos passageiros estabelecidos pelo Decreto-Lei n.º 9/2015, de 15 de janeiro;
- O Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros (RJSPTP), aprovado pela Lei n.º 52/2015, de 9 de junho.

A **prova prática** terá a duração de aproximadamente 15 minutos e consistirá na utilização de autocarro standard, de tipologia urbana, a execução de manobras de estacionamento em parque e a condução em percurso previamente definido, onde será também efetuada a simulação de entrada ou saída de passageiros.

Esta prova incide sobre a aplicação prática do Código da Estrada e dos conteúdos programáticos para as categorias D e D+E constantes do capítulo II, Secção III, da Portaria n.º 536/2005, de 22 de junho, sendo considerados os seguintes aspetos a avaliar: Experiência, Condução Defensiva/Segurança na Condução, Noção das Distâncias/Destreza e Suavidade/Calma/Ponderação.

Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e comunicado aos candidatos aquando da notificação da data desta prova.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de:

- Elevado 20 Valores;
- Bom 16 Valores;
- Suficiente 12 Valores;
- Reduzido 08 Valores;
- Insuficiente 04 Valores.



Homologado
11/02/2020
[Handwritten signatures]

Exame Médico

O exame médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, exigidas para o exercício da função, sendo avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

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; Motivação para a função; Capacidade de expressão e de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal.

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



Homologado
11-02-2020
G...
R...
L...

dy
A
Ked

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.

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:

- Escolaridade obrigatória 18 valores;
- Escolaridade superior à obrigatória 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:

- ≤ 6 meses 04 valores;
- > 6 meses e ≤ 12 meses 08 valores;



[Faint handwritten notes]

*Homologado
11.02.2020*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- > 12 meses e ≤ 18 meses 12 valores;
- > 18 meses e ≤ 24 meses 16 valores;
- > 24 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.

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.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho.

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

Homologado
11.02.2020
[Signature]

[Signature]
[Signature]

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
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:

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

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.

Análise
Novo
Jury

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 compoem, 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.

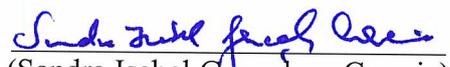
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.

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


(Óscar Carvalho Pinto Carneiro)


(Sandra Isabel Gonçalves Correia)


(Ricardo Alexandre Neves Grade)



Amoço
11.02.2020
[Handwritten signature]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE 20 POSTOS DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE AGENTE ÚNICO DE TRANSPORTES COLETIVOS)

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

$$AC = \frac{HL + FP + 2*EP + AVD}{5}$$

$$AC = \frac{\boxed{} + \boxed{} + \boxed{} + \boxed{}}{5} = \text{_____ Valores}$$

O Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo



Amalgado
11.02.2020
go *Rw-r* *α* *Acad*
f

FICHA INDIVIDUAL/ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

1. Procedimento concursal comum para a contratação de 20 Assistentes Operacionais para o desempenho de funções de Agente Único de Transportes Coletivos

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

Mapa Classificativo

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

Fatores de apreciação:

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

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria

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

