

Homologado  
6.13.2020  
JW



## ACTA N.º 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE VULCANIZADOR)

Aos dois dias do mês de março do ano dois mil e vinte, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 07 de fevereiro 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, Vitor Manuel Carvalho Miranda, Chefe de Divisão de Equipamentos e Manutenção, na qualidade de Presidente do Júri, Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira e Pedro António Dias Serrano, Encarregado Geral Operacional, 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 raciocínio lógico e de escolha múltipla, questões de conhecimentos gerais, conceitos básicos da área para que é aberto o procedimento concursal e regras de segurança básicas.

A **prova prática** terá a duração máxima de 60 minutos e consistirá numa prova relativa ao exercício da função para que é aberto o procedimento concursal.



Homologado  
6.03.2020  
[Assinatura]

### **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 seguinte perfil de competências:

- Realização e orientação para resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Conhecimentos e experiência;
- Organização e método de trabalho;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Tolerância à pressão e contrariedades;
- Orientação para a segurança.

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.

### **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; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivação para a



Homologado  
6.3.2020

função.

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



Honrãdo  
6.3.2020  
G

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  $\leq 7$  horas 1 valor;
- Cursos com duração  $> 7$  horas e  $\leq 21$  horas 2 valores;
- Cursos com duração  $> 21$  horas e  $\leq 35$  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:**

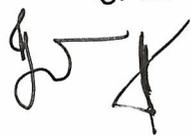
- $\leq 12$  meses 04 valores;
- $> 12$  meses e  $\leq 24$  meses 08 valores;
- $> 24$  meses e  $\leq 36$  meses 12 valores;
- $> 36$  meses e  $\leq 48$  meses 16 valores;
- $> 48$  meses 20 valores.

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

Homologado  
6.03.2020




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:

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

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.



Homologado  
6.3.2020

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.

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

\_\_\_\_\_  
(Vitor Manuel Carvalho Miranda)

\_\_\_\_\_  
(Sandra Isabel Gonçalves Correia)

\_\_\_\_\_  
(Pedro António Dias Serrano)





**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE VULCANIZADOR)**

**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**

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

$$AC = \frac{\boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}}}{5} = \text{_____ Valores}$$

O Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





FICHA INDIVIDUAL/ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

1. Procedimento concursal comum para a contratação de 1 Assistente Operacional para o desempenho de funções de Vulcanizador

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

Mapa Classificativo

FACTORES DE APRECIACÃO					
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 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

Coimbra, de \_\_\_\_\_ de 2020

