



## ATA Nº 1

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL (FUNÇÕES DE AGENTE ÚNICO DE TRANSPORTES COLETIVOS)

Aos vinte e três dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e seis, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 18 de fevereiro de 2026, 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 17 a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, adiante designada por Portaria, 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 Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção, Diogo José Oliveira Santos, Técnico Superior e Maria Helena da Silva Martins Rodrigues, Assistente Técnica, 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 Prática de Conhecimentos – Ponderação de 100%; -----
- Avaliação Psicológica; -----
- Exame Médico. -----

#### Prova Prática de Conhecimentos

A **prova prática** com duração de 15 a 30 minutos 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 nº 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 seguinte perfil de competências: ----

- Responsabilidade para com o serviço; -----
- Sentido de serviço público; -----
- Capacidade de gestão de conflitos e de resistência ao stress; -----
- Facilidade de relacionamento interpessoal; -----
- Capacidade de comunicação e de desenvolvimento de estratégias de resposta à necessidade dos clientes;
- Dominar técnicas de comunicação oral e escrita; -----
- Capacidade para operar com equipamento de controlo, informação e comunicação (BILHÉTICA e SAE) de alguma complexidade; -----
- Capacidade de atualização de conhecimentos técnicos; -----
- Capacidade de diagnóstico e atuação em tempo real; -----
- Capacidade para interpretar símbolos e códigos do painel de bordo, agindo em função das indicações dos instrumentos do painel; -----
- Capacidade de transmitir informações técnicas, relacionadas com a viatura ou funcionamento de sistemas de comando e controlo; -----
- Disponibilidade para trabalhar em equipa; -----
- Disponibilidade para desenvolver uma atividade sujeita a horários irregulares / turnos; -----
- Capacidade para ler, analisar e interpretar as escalas de serviço; -----
- Capacidade para conduzir, aplicando as técnicas de condução económico - defensivas, nos percursos linhas/carreiras pré determinados, adaptando o estilo de condução às normas de segurança, proteção ambiental e conforto dos passageiros; -----
- Possuir conhecimentos fundamentais do Código da Estrada e restante legislação relacionada com a operação de transportes rodoviário de passageiros; -----
- Capacidade para gerir a imagem pessoal de acordo com as regras de apresentação e higiene; -----
- Capacidade para assumir responsabilidade pela imagem institucional da empresa. -----

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

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.-----



## 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. -----

## 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, 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%; -----
- Exame Médico. -----

## 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  $\leq 7$  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 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:

<b>COMPETÊNCIAS</b>	<b>NAS VERTENTES DE:</b>
<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: -----

<b>Nível Classificativo</b>	<b>N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente</b>
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

## Exame Médico

O Exame Médico será avaliado e classificado de acordo com o definido no item Métodos de Seleção – Critérios Gerais, atrás descrito. -----

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 24.º da Portaria. 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. -----

Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, 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 ou juízo de Não Apto 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 o modelo correspondente à Ficha de Avaliação Curricular, apensos à presente ata e que fará parte integrante dela, nos termos do disposto nos art.ºs 17.º a 21.º da Portaria, 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. -----

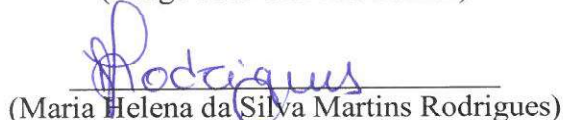
O JÚRI



(Óscar Carvalho Pinto Carneiro)



(Diogo José Oliveira Santos)



(Maria Helena da Silva Martins Rodrigues)



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO 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 =  $\frac{\boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}} + \boxed{\phantom{00}}}{5}$  = \_\_\_\_\_ Valores

O Presidente do Júri

1º Vogal Efetivo

2º Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_

