

Ata n.º 1 do júri  
Reunião prévia

**Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de dois postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira de Assistente Operacional (na área de pintura e colocação de sinalização vertical e equipamento urbano)**

Aos vinte e três dias do mês de março do ano dois mil e vinte um, na sala de reuniões da Divisão de Trânsito e Mobiliário Urbano, compareceram a Chefe da citada Divisão, Cecília Maria Manuela de Castro Gonçalves dos Reis, Presidente do Júri do procedimento mencionado em epígrafe, o Técnico Superior, Raimundo Arcanjo Silva Dantas, 1.º vogal efetivo, e o Técnico Superior, Adelino Jorge Vicente Andrade, 2.º vogal efetivo, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, da Entrevista Profissional de Seleção e do Exame Médico, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função

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.

O Exame Médico visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos exigidas para a função.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

**I) Métodos Obrigatórios:**

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º2 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.



**II) Método Facultativo:**

a) **Entrevista Profissional de Seleção**

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

b) **Exame Médico**

O método facultativo exame médico será aplicado a todos os candidatos aprovados no método facultativo entrevista profissional de seleção.

**III) Considerar para as Provas de Conhecimentos o seguinte:**

As Provas de Conhecimentos terão carácter prático com duração de 1 hora e 30 minutos.

**1- O programa da prova será o seguinte:**

Fase 1 - Identificação de materiais e respetivas ferramentas (tempo estimado 15 min);

Fase 2 - Colocação de um pilarete (tempo estimado 30 min);

Fase 3 - Fixação de um sinal de trânsito no prumo (tempo estimado 15 min);

Fase 4 - Pintura de barra de passadeira a tinta acrílica e aplicação a rolo (tempo estimado 30 min);

Cada uma das fases será classificada da forma que se segue:

Níveis		Valores
1.º nível	Desempenho com erros e defeitos graves e muito frequentes	0/5
2.º nível	Desempenho com erros e defeitos frequentes	6/9
3.º nível	Desempenho que satisfaz, embora exija aperfeiçoamento	10/11
4.º nível	Desempenho que satisfaz	12/13
5.º nível	Desempenho que satisfaz bastante	14/15
6.º nível	Bom desempenho	16/17
7.º nível	Muito bom desempenho	18/19
8.º nível	Excelente desempenho	20

**Classificação das Provas de Conhecimentos:**

PC = (Fase 1) + (Fase 2) + (Fase 3) + (Fase 4)

4

**IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:**

a) **Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.)**

- Habilitação exigida ..... 20 valores



b) Formação Profissional (F.P.)

- Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares:

Por cada módulo de 35 horas ..... 0,50 valores

c) Experiência Profissional

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração e natureza.

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores / iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- \* ≤ 3 anos ..... 10 valores
- \* > 3 anos ≤ 10 anos ..... 14 valores
- \* > 10 anos ≤ 15 anos ..... 16 valores
- \* > 15 anos ..... 20 valores

Natureza

- Funções de coordenação ..... 20 valores
- Identidade total das funções relativamente ao conteúdo funcional ..... 14 valores
- Identidade parcial das funções relativamente ao conteúdo funcional ..... 10 valores

A classificação obtida na experiência profissional resultará da média aritmética das classificações atribuídas na duração e na natureza.

d) Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último biénio) X 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A. \times 0,2) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,1)$$

Sendo:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho



**V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:**

No que diz respeito à Avaliação Psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada através das menções classificadas de Apto e Não Apto, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, a respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:**

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, a respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:**

- Cultura geral e experiência profissional
- Gosto pelo trabalho em conjunto
- Participação na discussão dos problemas
- Motivações e interesses

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**VIII) Exame Médico**

O Exame Médico é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não apto.

**IX) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes Fórmulas da Classificação Final:**

Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$



Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Sendo:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

P.C. = Provas de Conhecimentos

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

A.P. = Avaliação Psicológica

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão previstos no art.º 27 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, e que substituindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade
- Residência no concelho da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.



