



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE
TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL / MECÂNICO
PROCEDIMENTO C**

ATA Nº 1

Aos 28 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, reuniram os elementos do júri: Vítor Manuel Matias Cardoso, técnico superior, que preside, Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e José Filipe Gonçalves Ferreira, assistente operacional/mecânico, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos constantes do Aviso nº **369/2022**, de 05 de dezembro, publicado, por extrato, no Diário da República, II Série, nº 246, de 22 de dezembro, sob o número nº 25013/2023, identificado no referido aviso como procedimento "C", para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do respetivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

1 – Os métodos de seleção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos.


2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS será prática de conhecimentos específicos, e consiste no seguinte: Verificar avaria no sistema de travões; desarmar e montar componentes para proceder à reparação, testes e afinações.

A prova visa avaliar as competências técnicas, sendo os seguintes, os parâmetros adotados para efeitos de avaliação:

- a) Domínio técnico (DT)
- b) Rapidez de execução (RE)
- c) Qualidade de execução (QE)

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \underline{DT + RE + QE}$$

 ¹ Cardoso.
W

em que:

C = Classificação da prova

DT = Domínio técnico

RE = Rapidez de execução

QE = Qualidade de execução

A ponderação da prova de conhecimentos, para a valoração final, é de **100%**, devendo os candidatos na aplicação do segundo método de seleção obter a menção de Apto, sob pena da sua exclusão.

3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA - Destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo a sua avaliação feita através da menção classificativa de **Apto** ou **Não Apto**.

4 - AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \underline{HL + AD + EP + FP}$$

4

Em que:

HL = Habilitações literárias;

AD = Avaliação de desempenho;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores

Habilitação superior, ao nível do ensino secundário – 19 valores

Habilitações superiores – 20 valores.

Jose Pedro
2
W
bandosa

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AD)

É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizadas as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Jose F. B. Bandoso

Até 2 dias (ou até 14 horas) - 0,25 valores

De 3 a 5 dias (de 15 horas até 35) – 0,5 valor

De 6 a 10 dias (de 36 a 70 horas) – 0,75 valores

De 11 a 20 dias (de 71 até 140 horas) – 1 valores

De 21 a 40 dias (de 141 até 280 horas) – 2 valores

De duração superior a 40 dias (ou superior a 280 horas) – 3 valores

(nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto.

(Nota: - A experiência profissional conta-se por anos completos.)

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de **40%**.

5 - A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Responsabilidade e compromisso com o serviço, Trabalho de Equipa e Cooperação; Orientação para a segurança e Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências será classificada de 0 a 20 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de **60%**.

6 - Todos os métodos de seleção têm **carácter eliminatório**, nos termos dos nºs 3 e 4 do artº 21º da referida Portaria nº 233/2022, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham faltado à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, que

bandeira
Jose [assinatura]

tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenham obtido um juízo de Não Apto.

7 - Classificação Final - Sem prejuízo do cumprimento das prioridades legais a que haja lugar, a ordenação final dos candidatos, que completem os procedimentos, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resultará do seguinte:

7.1. Quando, **em qualquer dos procedimentos**, esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (aplicável aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa), a classificação final resulta da seguinte ponderação:

$$CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$$

7.2. Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, a ordenação final far-se-á, em função da classificação obtida na prova de conhecimentos, de entre os candidatos que tenham sido considerados Aptos na Avaliação Psicológica.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,

condoso.

Mme

Jose Filipe G. Ferreira