

**ATA Nº 1**  
**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE**  
**TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR (PLANEAMENTO, CONTROLO E GESTÃO DA**  
**QUALIDADE)**

Aos 9 (nove) dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e quatro, reuniu o Júri do presente concurso designado por deliberação do Conselho de Administração de 16 de julho 2024, 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, Jorge Miguel da Silva de Jesus, Presidente do Conselho de Administração, na qualidade de Presidente do Júri, Fausto António Saraiva Santos, Técnico Superior e Ana Catarina Damas dos Santos, Técnica 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 100%;
- Avaliação Psicológica

**Prova de Conhecimentos**

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função.

A prova de conhecimentos será efetuada de forma escrita, em suporte de papel, versando sobre as seguintes matérias:

- Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros aprovado pela Lei 52/2015, de 9 de junho;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;





- Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Organização e atividade dos SMTUC, disponível em <https://www.smtuc.pt/quem-somos/> e <https://www.smtuc.pt/quem-somos/documentos/>, respetivamente;

A prova terá uma duração de 90 minutos, não sendo permitido o uso de dispositivos eletrónicos, incluindo telemóvel.

Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato de papel, não anotada, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

### **Avaliação Psicológica**

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o seguinte perfil de competências:

- Orientação para resultados;
- Orientação para o serviço público;
- Planeamento e organização;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Iniciativa e autonomia;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- Coordenação;
- Tolerância à pressão e contrariedades;

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;

### **MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS**

Nos termos do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em

situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela 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:**

- |                |             |
|----------------|-------------|
| - Licenciatura | 16 valores; |
| - Mestrado     | 18 valores; |
| - Doutoramento | 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 $\leq$ 35 horas | 1 valor;   |
| - Cursos com duração $>$ 35 horas    | 2 valores. |

Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação com particular relevância para o posto de trabalho para que é aberto o presente procedimento concursal, e que se encontrem devidamente comprovados.



### **EP = Experiência Profissional:**

≤ 1 ano	04 valores;
> 1 ano e ≤ 3 anos	08 valores;
> 3 anos e ≤ 5 anos	12 valores;
> 5 anos e ≤ 8 anos	16 valores;
> 8 anos e ≤ 10 anos	18 valores;
> 10 anos	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 períodos de avaliação (SIADAP ou outro sistema de avaliação da administração pública), 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 período de 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:

$$AVD = \text{Soma da nota de cada período de avaliação na escala de 0 a 20 valores} / 3$$

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos períodos de avaliação, 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 período 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.

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

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.



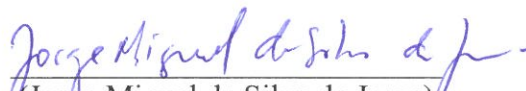
Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art.º 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante da publicitação, sendo valorados de acordo com o definido no artigo, e excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

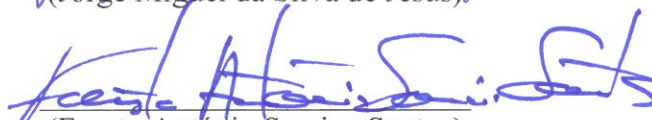
A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.


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, 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 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

  
(Jorge Miguel da Silva de Jesus)

  
(Fausto António Saraiva Santos)

  
(Ana Catarina Damas dos Santos)





**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE  
TÉCNICO SUPERIOR (PCG)**

**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 = \_\_\_\_\_ =      **Valores**

5

O Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal

