

**ACTA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA DETERMINAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO
E PONDERAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE
RESERVA DE RECRUTAMENTO DE ASSISTENTES OPERACIONAIS, NA ÁREA DE
MECÂNICO, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO**

Aos seis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de reserva de recrutamento, tendente à contratação de assistentes operacionais, na área de atividade de Mecânico, para o exercício de funções públicas, por tempo indeterminado, constituído pelo Eng.º José Martins Luís, Chefe da Divisão de Apoio Logístico, Chefe de Divisão de Apoio Logístico, que presidiu, e pelos Vogais, Eng.º Pedro António da Conceição Gaspar Dias, Técnico Superior, e Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 06/09/2022 (reunião n.º 17, assunto n.º 07), retificada pela deliberação do Conselho de Administração, de 04/10/2022 (reunião n.º 19, assunto n.º 25) para efeitos de determinação dos critérios de apreciação/avaliação e ponderação dos métodos de seleção a aplicar:

1. Métodos de seleção a aplicar

1.1. Âmbito de aplicação:

1.1.1. Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção serão os seguintes:

- Prova de conhecimentos prática ou de simulação (PC);
- Avaliação Psicológica (AP).

E destinam-se a:

- Candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional que não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Candidatos com vínculo de emprego público a termo ou não detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

Estes métodos de seleção, prova de conhecimentos e avaliação psicológica, podem ainda ser aplicáveis aos candidatos referidos em 1.1.2 que optem, através de declaração escrita, pela sua aplicação.

1.1.2. Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

E destinam-se a:

- Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos em situação de valorização profissional, que tenham estado por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

1.2. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório.

1.3. É excluído do procedimento concursal o candidato:

- a) Que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte;
- b) Que tenha obtido um juízo de *Não Apto* no método de seleção ou numa das suas fases da Avaliação Psicológica.

2. Considerando a mencionada deliberação do Conselho de Administração e as tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho e ao conjunto de requisitos legais exigíveis para o seu exercício, o Júri deliberou, por unanimidade, fixar como critérios de apreciação e ponderação os seguintes:

2.1. Prova de conhecimentos (PC)

A prova de conhecimentos será prática e avaliará os conhecimentos descritos no perfil funcional, anexo à presente ata, tendo uma duração máxima de 30 minutos.

A prova consistirá na avaliação do candidato relativamente ao estado geral de uma viatura, tais como:

- Interpretação das anomalias e estado geral em face da viatura atribuída;
- Distinguir o tipo anomalia e consubstanciar o seu diagnóstico;
- Encontrar tipo de reparação adequado.

O objetivo será avaliar o conhecimento do posto de trabalho e EPI's adequados à função, da posição correta no decorrer do trabalho e familiaridade com as ferramentas de trabalho e dos procedimentos de higiene e segurança no trabalho, o candidato deve ter ainda em atenção o grau de acabamento das operações realizadas.

A prova de conhecimentos prática é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, tendo como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro será avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme ficha em anexo.

O júri procederá, por votação, à atribuição dos valores acima previstos, para cada um dos parâmetros de apreciação, procedendo à média aritmética simples dos valores parciais assim encontrados da qual resultará a classificação final da prova de conhecimentos.

2.2. Avaliação curricular

Para cada candidato será elaborada uma "Ficha de Avaliação Curricular", cujo modelo se encontra em anexo à presente ata, onde serão expressas as classificações e sua fundamentação, para cada nível e relativamente a cada fator de apreciação.

Este método de seleção, terá uma ponderação de 70 % e o mesmo será ponderado da seguinte forma:

2.2.1. Habilitação académica de base (HA) ao nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, em que:

- Habilitação inferior à escolaridade mínima obrigatória..... 12 Valores



- Habilitação exigida em função da idade16 valores
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória..... 20 Valores

2.2.2. Experiência profissional (EP), em que se ponderará o tempo de exercício efetivo de funções na área de atividade em que concretamente se insere o posto de trabalho posto a concurso, em conformidade com a caracterização do posto de trabalho (perfil funcional, anexo à presente ata), nos termos da deliberação do Conselho de Administração, de 06/09/2022 (reunião n.º 17, assunto n.º 07), retificada pela deliberação do Conselho de Administração, de 04/10/2022 (reunião n.º 19, assunto n.º 25), e do aviso do concurso:

- ≥ 20 anos20 valores
- ≥ 15 anos e < 20 anos18 valores
- ≥ 8 anos e < 15 anos.....16 valores
- ≥ 4 anos e < 8 anos14 valores
- < 4 anos.....12 valores
- Sem experiência profissional10 valores

2.2.3. Formação profissional (FP) em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos lugares postos a concurso, e em que:

a) Cursos ou ações de formação de interesse direto para o lugar a prover = 10 valores, acrescendo, por cada curso ou ação de formação:

- Ações de formação até 12 horas, inclusive.....0,25 valores
- Ações de formação até 18 horas, inclusive.....0,50 valores
- Ações de formação até 30 horas inclusive.....0,75 valores
- Ações de formação até 60 horas, inclusive.....1,00 valor
- Ações de formação superiores a 60 horas.....1,5 valores

i) Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores.

ii) Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência:

- Um dia = equivalente a 6 horas de formação
- Uma semana = equivalente a 30 horas de formação

b) Caso o candidato detenha, apenas, cursos ou ações de formação frequentados em áreas funcionais que não se considerem de interesse direto para o lugar a prover e que não viabilizem por esse motivo, a aplicação do critério de classificação definido em **2.2.3.a)**, ser-lhe-á atribuída a classificação de 8 valores.

2.2.4. A avaliação do desempenho (**AD**), onde será considerada a classificação obtida no último biénio em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho inadequado8 valores
- Desempenho adequado12 valores
- Desempenho relevante16 valores
- Desempenho excelente20 valores

Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, terão um valor anual positivo de 12 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

2.3 Avaliação psicológica (AP)

Tendo por referência o perfil de competências (em anexo), indicam-se os parâmetros a serem avaliados:

- Características de personalidade;
- Aptidões (perceção);
- Competências para a função de mecânico (trabalho de equipa e cooperação; relação interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço; orientação para a segurança).

A avaliação psicológica comporta apenas uma fase.

A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2.4. Entrevista de avaliação de competências

Prevista no n.º 1, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências (perfil funcional anexo à presente ata) consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as listas de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro.

As competências a avaliar na EAC serão extraídas da correspondente lista, conforme descrito no parágrafo anterior, e dessas são efetivamente avaliadas quatro competências que constam do perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso, e que ficará anexo à presente ata.

2.4.1. Na respetiva grelha de avaliação, anexa à presente ata, serão registados os elementos que contribuem para a avaliação dos comportamentos, traduzindo-se na presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de quatro comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1,25 valores no caso de presença do comportamento, ou zero valores no caso de ausência de manifestação do comportamento.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competência será obtido pela média simples dos dezasseis comportamentos analisados, correspondendo a cada competência o máximo de 5,00 valores e ao total das quatro competências, o máximo de 20,00 valores.

3. A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e, quando aplicável, resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula de classificação:

$$CF = PC + \text{menção classificativa de } Apto \text{ na AP}$$

Ou

$$CF = 70\%AC + 30\%EAC$$

Sendo que:

- CF - Classificação Final;
- PC - Prova prática de Conhecimentos;
- AP - Avaliação Psicológica;
- AC - Avaliação Curricular;
- EAC- Entrevista de Avaliação de Competências;

sendo **PC = Prova de Conhecimentos**, em que:

$$PC = \frac{PCT + QRT + CEX + GCD}{4}$$

4

PCT = Perceção e Compreensão da Tarefa;

QRT = Qualidade de Realização da Tarefa;

CEX = Celeridade na Execução;

GCD = Grau de Conhecimentos Técnicos/Práticos Demonstrados.

sendo **AC = Avaliação curricular**, em que:

$$AVC = \frac{HA + EP + FP + AD}{4}, \text{ em que:}$$

4

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

3.1. Após a aplicação dos critérios legais de desempate, e subsistindo ainda o empate, o Júri deliberou, para efeitos de ordenação final dos candidatos, aplicar os seguintes critérios complementares de desempate, pela seguinte ordem de preferência:

1.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «qualidade de realização da tarefa» da prova de conhecimentos;

2.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados» da prova de conhecimentos;

3.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «perceção e compreensão da tarefa» da prova de conhecimentos;

4.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «celeridade na execução» da prova de conhecimentos;

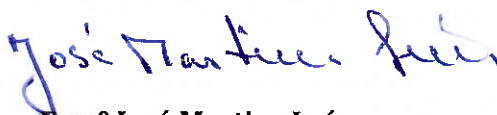
5.º) Em função do maior número de anos de experiência na função correspondente ao posto de trabalho posto colocado a concurso, em conformidade com a caracterização do perfil funcional, anexo à presente ata;

6.º) Em função da habilitação exigida mais elevada;

7.º) Primazia na submissão/entrega da candidatura (data e hora).

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O Presidente do Júri



Eng.º José Martins Luís

(Chefe de Divisão de Apoio Logístico)

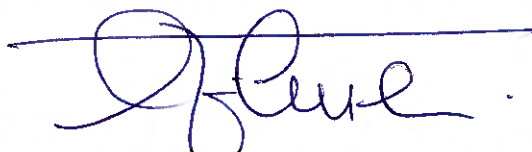
O 1.º Vogal



Eng.º Pedro António da Conceição Gaspar Dias

(Técnico Superior)

A 2.ª Vogal



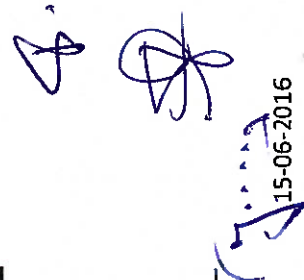
Dr.ª Maria João Mendes Ferreira

(Diretora do Departamento de Recursos Humanos)

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.	Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas PALAVRAS-CHAVE: responde adequadamente ao que lhe é solicitado			
	Responde com prontidão e com disponibilidade PALAVRAS-CHAVE: é diligente e disponível			
	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho PALAVRAS-CHAVE: é assíduo, pontual e cumpridor das regras instituídas			
	Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo PALAVRAS-CHAVE: é responsável pelos equipamentos que utiliza			

O Técnico

Data



15-06-2016


Análise da Informação			
Competências essenciais	Comportamentos associados	Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	
		Demonstra (1)	Não demonstra (0)
ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: capacidade para compreender e integrar na sua actividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.	Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e actividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho PALAVRAS-CHAVE: compreende e cumpre as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho		
	Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros PALAVRAS-CHAVE: verifica sistematicamente possíveis anomalias		
	Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente PALAVRAS-CHAVE: mostra-se responsável adotando comportamentos seguros nas diversas situações		
	Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança PALAVRAS-CHAVE: conduz e manuseia equipamentos e materiais de forma segura		

8

[Handwritten signature]
15-06-2016

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço PALAVRAS-CHAVE: tem um bom relacionamento com outros			
	Trabalha com pessoas com diferentes características PALAVRAS-CHAVE: capacidade de trabalhar com pessoas com diferentes características			
	Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional PALAVRAS-CHAVE: resolve adequadamente os conflitos			
	Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo PALAVRAS-CHAVE: afirma-se perante os outros, mantendo uma atitude adequada			

4.

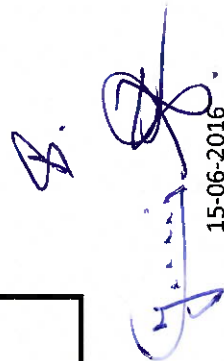


GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome: _____

Posto de trabalho a que se candidata: Assistente Operacional - Mecânico

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.	Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual PALAVRAS-CHAVE: mostra uma integração positiva em diversas equipas de trabalho			
	Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa PALAVRAS-CHAVE: demonstra comportamentos de colaboração em diversas equipas			
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado PALAVRAS-CHAVE: partilha informações e conhecimentos com os colegas			
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho PALAVRAS-CHAVE: coopera para um bom ambiente de trabalho			





PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA ASSISTENTE OPERACIONAL (MECÂNICO)		
AVALIAÇÃO CURRICULAR FICHA INDIVIDUAL		
NOME DO CANDIDATO: _____		
FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO		

Sintra ___/___/202

O Presidente do Júri _____

O 1º Vogal Efectivo _____

O 2º Vogal Efectivo _____

Perfil de Competências

		Código Perfil Competências: dALgfo_AO_4	
		Revisão	Data
Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Assistente Operacional / Mecânico		Grau de complexidade da Função 1
Unidade Orgânica a que pertence	DAL / Gestão de Frota_Oficinas Auto		
Superior Hierárquico Directo	Encarregado Operacional	Subordinados Diretos	Não tem
N.º de Postos de Trabalho Idênticos nesta unidade orgânica	Ocupados	e	Por ocupar
Conteúdo Funcional Geral (cf. Anexo à LGTFP)	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.		
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Reporta periodicamente ao seu superior hierárquico, acerca do andamento dos trabalhos que coordena e de quaisquer necessidades, deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo dele as directrizes que devem orientar o trabalho. Coordena, orienta e controla a atividade dos trabalhadores sob a sua supervisão; Procedê à distribuição de tarefas pelos trabalhadores que supervisiona, em função dos diferentes trabalhos em execução, coordenando-os e acompanhando-os no exercício das suas atividades, e fazendo cumprir as normas e os regulamentos existentes; Deteta as avarias mecânicas nos veículos; Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas a gasolina ou a diesel, bem como outros equipamentos motorizados ou não; Executa outros trabalhos de mecânico geral; Afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas; Faz a manutenção e controlo de veículos, máquinas e repetivos motores; Procedê a operações sob a sua responsabilidade nas revisões dos veículos com base no Plano de Manutenção Preventiva. Aplicar as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais.		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI transversais a toda a instituição	_____		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI específicas do posto de trabalho	_____		
Nível de Escolaridade mínimo exigido	Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade, ou seja, nascidos até 31/12/66 é exigida a 4.ª classe; nascidos após 01/01/67 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade; nascidos após 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade.		
Outros requisitos de Formação / Aptidão	Não aplicável.		
Formação Contínua Adequada	Higiene e Segurança no Trabalho; Mecânica de veículos; Diagnóstico de Avarias. Análise de riscos. Eco-condução. Ações de formação e de sensibilização no âmbito da Política de Gestão Integrada dos SMAS de Sintra. Ações de sensibilização sobre a proteção de dados pessoais.		
Principais Equipamentos que manuseia	Compressor; ferramentaria mecânica; chaves diversas; martelo, almotolia; máquinas e pistolas de pressão; máquina de diagnóstico eletrónica; e outra ferramentaria adequada a cada marca de veículo.		
Características físicas do local onde presta trabalho	Oficinas ou estaleiros. Local propenso a alguma sujidade, ruído, poeiras e gases. Também se pode deslocar a socorrer uma viatura que fique avariada na estrada.		
Competências mais importantes para o exercício da função			
Realização e Orientação para Resultados			Adaptação e Melhoria Contínua
Orientação para o Serviço Público			Inovação e Qualidade
Conhecimentos e Experiência			Optimização de Recursos
Organização e Método de Trabalho			Iniciativa e Autonomia
Trabalho de Equipa e Cooperação	x		Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
Coordenação			Tolerância à Pressão e Contrariedades
Relacionamento Interpessoal	x		Orientação para a Segurança
Observações eventuais:			

