

**ATA 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
ATIVIDADE DE ASFALTADOR, PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES PÚBLICAS POR
TEMPO INDETERMINADO**

Aos 07 dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, 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 Asfaltador, para o exercício de funções públicas por tempo indeterminado, constituído pelo Presidente, em substituição, Eng.º Fernando Manuel de Lemos Rodrigues Florindo, Técnico Superior, que presidiu, e pela Vogal efetiva, Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos e pelo Vogal suplente, Tiago José Nunes Moura, Encarregado Operacional, conforme deliberação do Conselho de Administração, de 13/06/2023 (reunião n.º 11, assunto n.º 12), 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 (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 compoem, 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 prática (PC)

A prova de conhecimentos tem uma ponderação de 100% da valoração final.

A prova de conhecimentos será prática e ou de simulação e avaliará os conhecimentos descritos no perfil funcional, tendo uma duração máxima de 30 minutos.

Consistirá na preparação de uma superfície de camada de desgaste de 1m x 2m visando a aplicação de produto ligante em rega de impregnação e de mistura de massa betuminosa de enchimento a quente. Abrangerá a limpeza e preparação da superfície a pavimentar, com aplicação de emulsão betuminosa em rega de impregnação, por meios manuais (regador ou outro), visando a aplicação de misturas betuminosas a quente, através de meios manuais (rodo/ancinho), o nivelamento e compactação final dessa superfície, por meio de equipamento mecânico.

O objetivo será avaliar a escolha e quantidade dos materiais e ferramentas/equipamentos a utilizar, bem como a qualidade e quantidade da execução do trabalho/tarefa proposta.

Em cada uma das fases da prova prática, serão avaliados os seguintes parâmetros: a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização da tarefa, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrado.

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.

2.2. Avaliação curricular (AC)

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 13/06/2023 (reunião n.º 11, assunto n.º 12), 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) que visa avaliar, características de personalidade (responsabilidade, estabilidade emocional, sociabilidade, prudência e relacionamento pessoal) e aptidões e competências para a função (responsabilidade e compromisso com o serviço; trabalho de equipa e cooperação; relacionamento interpessoal e orientação para a segurança), tendo como referência o perfil de competências (em anexo) previamente definido.

A avaliação psicológica comporta 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 (EAC)

Este método de seleção terá uma ponderação de 30 % da valoração final.

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:

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

Ou

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

Sendo que:

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

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

$$PC = \frac{PCT + QRT + CEX + GCD}{4}, \text{ em que:}$$

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:

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

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 prática de conhecimentos;

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

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

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

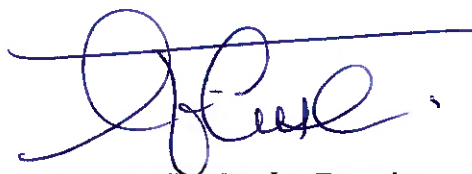
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O Presidente



Eng.º Fernando Manuel de Lemos Rodrigues Florindo
(Técnico Superior)

A Vogal



Dra. Maria João Mendes Ferreira
(Diretora de Departamento de Recursos Humanos)

O Vogal



Tiago José Nunes Moura
(Encarregado Operacional)



Perfil de Competências

Código Perfil	
Competências:	
Revisão	Data
Grau de complexidade da Função	1

Designação do Posto de Trabalho / Área de Trabalho	Assistente Operacional / Construção Civil		
Unidade Orgânica a que pertence	DAL / Construção Civil e Espaços Verdes		
Superior Hierárquico Directo	Encarregado Operacional	Subordinados Directos	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	Transporta para o local de trabalho o equipamento e acessórios; Verifica se a zona de laboração oferece as condições de segurança exigidas; Diligência a manutenção, conservação e limpeza da das ferramentas que utiliza, providenciando a reparação de eventuais avarias; Efetua trabalhos de sinalização das obras de acordo com as orientações que receber. Pode desempenhar tarefas no âmbito dos trabalhos de asfalto, abertura de roços e caboucos, calçada e pintura (Asfaltador) Quando estiver afeto a trabalhos de asfalto, recobre e conserta superfícies, tais como leitos de estradas, pavimentos de pontes e pistas nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizados ou uma pá; Espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência e aplicando os materiais adequados à boa construção e manutenção das vias municipais, utilizando uma pá e um rodo.		
Competências e Responsabilidade no âmbito do SGI transversais a toda a instituição	Cumprir com os requisitos normativos, legais e outros dispostos na documentação do SGI; Assegurar uma conduta responsável, minimizando os atos inseguros e evitando os acidentes, cumprindo as medidas previstas de controlo operacional associadas às suas atividades; comunicar acidentes e quase acidentes caso ocorram, colaborando na sua investigação e análise, quando necessário; conhecer e cumprir os procedimentos de prevenção, responsabilidades e modos de atuação em situações de emergência; Desenvolvimento de boas práticas que conduzam a um uso eficiente de materiais, recursos e equipamentos (água, energia, matérias primas, consumíveis, combustíveis e instalações); Prestação de um serviço de elevada qualidade, tendo em vista a melhoria contínua, contribuindo para a construção de uma imagem positiva dos SMAS; Garantir o correto tratamento dos resíduos, desde a separação à deposição nos recipientes definidos conforme estabelecido no âmbito do SGI; Desenvolvimento de medidas preventivas, em função da especificidade dos locais de trabalho, adotando-se posturas ergonómicas que contribuam para o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, na redução de patologias profissionais e de acidentes, assim como no incremento da produtividade. Colabora na transmissão do conhecimento e da experiência decorrente das tarefas que desempenha na organização.		
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			
Principais Equipamentos que manuseia	Pulverizador; Mangueiras; Pá; Rodo; Enxada; Picareta; Escovões; Cilindros; Placa Vibradora; Saltião; Equipamentos de Sinalização; Martelo; picareta; enxada; mangueira de nível; forquilha; Martelo pneumático ou elétrico, barrenas, perna telescópica ou muleta, mangueiras de ar comprimido e de água, chaves, olhais e brocas. Rolos; Pincéis, Compressor; Pistola de Pintar, Misturador de tinta; Termoacumulador de massas betuminosas e outras ferramentas afins.		
Características físicas do local onde presta trabalho	Exterior, por vezes em situações insalubres; local variável em função das solicitações e indicações que receber.		
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	X
Coordenação		Tolerância à Pressão e Contrariedades	
Relacionamento Interpessoal	X	Orientação para a Segurança	X
Observações eventuais:			

Die Entwicklung der ...

1900	...
1910	...
1920	...
1930	...
1940	...
1950	...
1960	...
1970	...
1980	...
1990	...
2000	...



Die Entwicklung der ... zeigt eine deutliche Zunahme über die Jahre. Besonders in den 1950er und 1960er Jahren ist ein starkes Wachstum zu beobachten. Dies ist auf ... zurückzuführen. In den 1970er Jahren verlangsamt sich das Wachstum, während in den 1980er Jahren ein erneutes Aufwachen zu sehen ist. Die Prognose für die nächsten Jahre ist positiv.



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE **ASSISTENTES OPERACIONAIS**, NA ÁREA DE ATIVIDADE DE ASFALTADOR

AVALIAÇÃO CURRICULAR
FICHA INDIVIDUAL

NOME DO CANDIDATO: _____

FACTORES DE AVALIAÇÃO	VALORAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO
1. HABILITAÇÕES ACADÉMICAS DE BASE		
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL		
3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL		
4. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO		
CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR		

Sintra, ___/___/2023

O Presidente do Júri, _____

O 1º Vogal Efetivo, _____

A 2ª Vogal Efetiva, _____




GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome: _____


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

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			



15-06-2016

Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação	
		Fundamentação (Análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)
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		



Mod. 148
11/10/16

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			



Competências essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação		
		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 atividades, 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			

Data

O Técnico



Mod. 148