



Anexo 1

Métodos de seleção

Ata n.º 1 de 23/01/2025

Procedimento concursal comum, para recrutamento de 2 Técnicos Superiores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com licenciatura considerada relevante para o desempenho de funções, na área da mobilidade e transportes, do Departamento da Mobilidade, Finanças e Desenvolvimento Social

No âmbito das competências legalmente previstas no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante apenas Portaria), compete ao júri fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal.

Tendo em conta o Despacho datado de 20/01/2025 do Sr. Primeiro-Secretário da AMAL, os métodos de selecção obrigatórios a aplicar, consoante a situação dos candidatos, são os seguintes:

(1) À generalidade dos candidatos, os métodos de selecção obrigatórios, de carácter eliminatório, a aplicar são os previstos nos n.ºs 1 e 4 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o previsto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria – a Prova de Conhecimentos (PC) na forma escrita e a Avaliação Psicológica (AP).

Aplica-se ainda a estes candidatos o método de selecção facultativo, previsto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 18.º da Portaria – a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação em suporte de papel, devendo os candidatos fazer-se acompanhar da mesma, não sendo autorizado o uso de legislação anotada ou comentada ou outro tipo de documentação em formato papel ou digital, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta (tais como telemóveis, computadores portáteis) durante a realização da prova. A prova terá a duração máxima de 90 minutos. Será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria. A prova será constituída por:

- ✓ 30 Perguntas de resposta múltipla, em que cada resposta certa será valorada em 0,50 valores;
- ✓ 2 Perguntas de desenvolvimento valoradas com 2,5 valores cada, de acordo com os seguintes critérios:
 - a. Adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (alínea a n.º 1 do artigo 17.º da Portaria) – 0,50 valores;
 - b. Conteúdo da resposta (incluindo fundamentação legal) – 2 valores.

Handwritten initials and signature in blue ink.

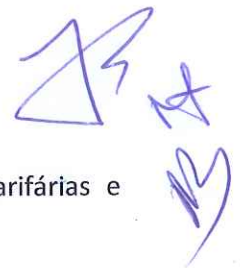
A prova escrita versará sobre os regimes constantes dos seguintes diplomas legais, devendo os candidatos considerar a legislação na sua redação atualizada até ao dia da publicação do Aviso de Abertura do procedimento concursal na BEP:

Conhecimentos gerais:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, que aprova o Código do Procedimento Administrativo (CPA) – artigos 3º a 19º, 53º a 64º, 82º a 95º, 102º a 129º;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – artigos 6º a 24º, 45º a 51º, 70º a 73º, 126º a 135º;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, que aprova o regime jurídico das autarquias locais – Artigos 79.º-A a 107.º;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos, na sua redação atual;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, Lei-Quadro da transferência de competências para as autarquias e para as entidades intermunicipais.

Conhecimentos específicos:

- Decreto-Lei n.º 58/2019, de 30 de abril, na sua redação actual, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio do transporte turístico de passageiros e do serviço público de transporte de passageiros regular em vias navegáveis interiores;
- Lei n.º 52/2015, de 9 de junho, na sua redação actual, que aprova o Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros;
- Decreto-Lei n.º 140/2019, de 18 de Setembro, que regula as condições de acesso e de exploração de serviço público de transporte de passageiros expresso;
- Decreto-Lei n.º 21/2024, de 19 de março, que cria o Programa de Incentivo ao Transporte Público Coletivo de Passageiros (Incentiva+TP);
- Portaria n.º 7-A/2024, de 5 de janeiro, na sua redação actual, que define, ao abrigo do artigo 23.º do Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros (RJSPTP), aprovado pela [Lei n.º 52/2015](#), de 9 de junho, na sua redação atual, as condições de atribuição dos passes gratuitos para jovens estudantes, nas modalidades sub 18+TP e estudante sub 23+TP, bem como os procedimentos relativos à sua operacionalização e compensação;
- Portaria n.º 307-A/2024, de 28 de novembro, na sua redação atual, que procede à primeira alteração da Portaria n.º 7-A/2024, de 5 de janeiro, com vista a alargar a gratuidade do passe para jovens estudantes a todos os indivíduos até aos 23 anos;



- Regulamento n.º 273/2021, de 23 de março – Regulamento sobre regras tarifárias e procedimentos de recolha e transmissão de informação à AMT.

Na realização da prova de conhecimentos na forma escrita deverá ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção, conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido (competências transversais nucleares e funcionais nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 3.º e Anexo II da Portaria 214/2024/1, de 20 de setembro) e será realizada em fase única.

Este método de seleção é valorado através das menções classificativas de *Apto* ou *Não Apto*, conforme n.º 2 do artigo 21.º da Portaria.

Na realização da avaliação psicológica deverão ser observadas as regras constantes do disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

A **Entrevista de avaliação de competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria.

Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar os métodos de seleção AP e EAC, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências genericamente previsto para os técnicos superiores no Anexo II da Portaria 214/2024/1, de 20 de setembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A **Classificação Final (CF)** dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará das classificações obtidas em cada um dos métodos aplicados, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

(2) Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção obrigatórios, de carácter eliminatório, a aplicar são os seguintes: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

A **Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a

Handwritten signature and initials in blue ink.

experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até à centésima, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 45\% + AD \times 15\%$$

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação do Desempenho.

Habilitação Académica (HA) – Licenciatura considerada relevante para a função, nos termos do Despacho do Primeiro Secretário, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, numa das seguintes áreas:

- **Ciências sociais e do comportamento:** Economia, geografia e planeamento.
- **Ciências Empresariais:** Administração e gestão de empresas.
- **Matemática e estatísticas:** Ciências de dados e gestão.
- **Arquitetura e construção:** Engenharia Civil, Planeamento e gestão do território;

A Habilitação Académica será valorada da seguinte forma:

- Licenciatura pós-Bolonha ou bacharelato pré-Bolonha – 14 valores;
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha – 16 valores;
- Mestrado (nos casos de licenciatura pré-Bolonha) – 18 valores;
- Doutoramento – 20 valores.

Formação profissional (FP) – Será considerada a formação profissional, comprovada e devidamente certificada, dentro da área relacionada com as funções correspondentes ao posto de trabalho respetivo, que tenham sido frequentadas nos últimos 5 anos, de acordo com a seguinte escala:



- Sem horas de formação – 0 valores;
- Até 50 horas de formação – 10 valores;
- Entre 51 e 100 horas de formação – 12 valores;
- Entre 101 e 150 horas de formação – 14 valores;
- Entre 151 e 200 horas de formação – 16 valores;
- Mais de 200 horas de formação – 20 valores.

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, exceto prova em contrário. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação.

Experiência Profissional (EP) – Será contabilizado o tempo de experiência profissional com incidência na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

Experiência profissional na carreira técnica superior e na execução das atividades inerentes ao posto de trabalho:

- Até 3 anos – 10 valores;
- Até 6 anos – 11 valores;
- Mais de 6 anos – 12 valores.



Experiência profissional na área da mobilidade e transportes:

- Até 1 ano – 2 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 2 anos – 4 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Até 4 anos – 6 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional;
- Mais de 4 anos – 8 valores a acrescentar ao parâmetro de experiência profissional.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos), o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Avaliação do Desempenho (AD) – Será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos no âmbito do SIADAP 3, nos 3 últimos biénios, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O resultado final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho Excelente – 20 valores;
- Desempenho Relevante – 18 valores;
- Desempenho Adequado (de 3 a 3,999 pontos) – 16 valores;
- Desempenho Adequado (de 2 a 2,999 pontos) – 14 valores;
- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Sem Avaliação do Desempenho por motivo não imputável ao trabalhador ou sem avaliação por não ter vínculo à Administração Pública – 10 valores.

A **Entrevista de avaliação das competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de seleção será classificado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria.

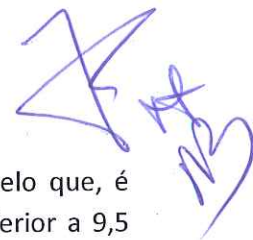
Uma vez que a AMAL não tem qualquer trabalhador com habilitações e competências para realizar este método de selecção, a sua aplicação será realizada por uma entidade especializada para o efeito, baseando-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previstas para os técnicos superiores na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A **Classificação final** dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

Os candidatos abrangidos por este método de avaliação (Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências) podem, por declaração escrita, afastar estes métodos de seleção, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para a generalidade dos candidatos (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências).



Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, pelo que, é excluído do procedimento concursal o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, o candidato que tenha obtido juízo de *Não Apto* no método de seleção – Avaliação Psicológica, conforme disposto no n.º 4 do artigo 21.º da Portaria.

Serão ainda excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção.

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, será utilizado o seguinte critério de desempate: candidato com a classificação final de licenciatura mais elevada, comprovada pelo certificado de habilitações.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, via electrónica, com uma antecedência de 5 dias úteis, conforme n.º 2 do artigo 22.º da Portaria.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

O Júri realizará, conforme artigos 16.º e 25.º da Portaria, 3 momentos de audiência prévia:

- Audiência prévia dos candidatos, eventualmente, a excluir (na fase de admissão ao procedimento e após análise das candidaturas);
- Audiência prévia após aplicação do primeiro método de seleção obrigatório - Prova de conhecimentos ou Avaliação curricular;
- Audiência prévia da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados.

As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos são publicitadas no sítio da Internet da AMAL, bem como na plataforma de recrutamento em uso.

Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, conforme n.º 3 do artigo 25.º da Portaria.

A lista unitária de ordenação final homologada é afixada em local visível e público das instalações da AMAL e disponibilizada na respetiva página eletrónica, bem como na plataforma de recrutamento em uso, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, conforme n.º 4 do artigo 25.º da Portaria.