



- Procedimento Concursal Comum
- CTFP – Tempo Indeterminado
- QUATRO Assistentes Operacionais (Motoristas de Transportes Coletivos)

ATA NÚMERO UM. REUNIÃO DO JÚRI.

----- No dia dez do mês de setembro do ano dois mil e dezanove, às onze horas, na sala de apoio ao Salão Nobre, nos Paços do Município de Resende, reuniu o Júri do concurso em título, nomeado por Despacho PCM n.º 41/2019, de 9 de setembro, constituído por: Presidente – Paulo Sidónio Rodrigues Gomes da Rocha (Chefe de Divisão Municipal) e Vogais – Bruno Daniel Ferreira de Almeida Pinto (Técnico Superior) e Jorge Fernando Ferreira Topa (Chefe de Divisão Municipal), este último em substituição do primeiro vogal efetivo que se encontra de férias. Todos os membros do Júri são trabalhadores públicos do Município de Resende, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Aberta a reunião pelo Presidente do Júri, o primeiro vogal foi escolhido pelos pares para secretariar este órgão colegial administrativo, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º do CPA. -----

----- Em seguida, atento o disposto no n.º 2 do artigo 14.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, que define a esfera jurídica de atuação e competências do Júri, reúne este órgão colegial administrativo com a seguinte

ORDEM DE TRABALHOS

PONTO 1 – Métodos de Seleção. Definir, ponderar e valorar os parâmetros de avaliação de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

PONTO 2 – Classificação Final. Definir a grelha de classificação final. -----

O Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte: -----

PONTO 1 – Métodos de Seleção. -----

1.1. Obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

1.1.1. No recrutamento de candidatas 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, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

1.1.2. Os métodos referidos no ponto 1.1.1. podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos (PC e AP). -----

1.2. Facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de aplicação geral. -----



1.3. Prova de Conhecimentos (PC): De caráter obrigatório, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, este método de seleção visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova terá natureza teórica e prática, revestindo a forma oral, com a duração máxima de 20 minutos, podendo ser consultada a legislação de suporte identificada no ponto 1.3.1. do presente aviso. -----

1.3.1. Conteúdos Programáticos da PC: Regulamento Municipal de Utilização das Viaturas Municipais de Passageiros ao Serviço da Educação, Cultura, Desporto e Recreio, aprovado pela Assembleia Municipal em sessão ordinária de 13 de dezembro de 2002, sob proposta da Câmara Municipal de 19 de novembro do mesmo ano, com a alteração aprovada por deliberações da Câmara e Assembleia Municipais de 18 de maio e 29 de junho, ambas de 2004, respetivamente; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada; Capítulo II da Parte I do Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atualizada. -----

1.4. Avaliação Psicológica (AP): De caráter obrigatório, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do mesmo artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, este método de seleção visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Cada fase intermédia da AP será valorada através das menções classificativas de Apto e Não apto; sendo que a valoração na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, é realizada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

1.5. Avaliação Curricular (AC): De acordo com a alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, este método de seleção incide especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Este método de seleção tem por objetivo analisar a qualificação dos candidatos, com base num exame minucioso do respetivo *Curriculum Vitae*, tendo por parâmetros de avaliação a habilitação académica (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação do desempenho (AD), com o seguinte sistema de valoração: $AC = (HA * 30\% + FP * 25\% + EP * 30\% + AD * 15\%)$. A aplicação deste método de seleção, realizada pelo júri, não exige a presença dos candidatos. -----

1.5.1. Parâmetros de Avaliação: -----

1.5.1.1. Habilitação Académica (HA). Nível ou grau de «educação escolar» que o candidato concluiu



ou para o qual obteve equivalência, conferente de certificado e/ou diploma. A «educação escolar» comporta o Ensino Básico, o Ensino Secundário e o Ensino Superior, nos termos do n.º 3 do artigo 4.º da Lei de Bases do Sistema Educativo. -----

| HABILITAÇÃO | IGUAL À ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA | | | | SUPERIOR À ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA |
|-------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| | 4.º ANO (1.º CE Básico) | 6.º ANO (2.º CE Básico) | 9.º ANO (3.º CE Básico) | 12.º ANO (E Secundário) | |
| NASCIMENTO | ≤ 31/12/1966 | 01/01/1967 – 31/12/1980 | 01/01/1981 – 31/12/1994 | ≥ 01/01/1995 | |
| PONDERAÇÃO | 16 | | | | 20 |

1.5.1.2. Formação Profissional (FP). Neste parâmetro de avaliação são tidas em conta apenas as ações de formação comprovadas, designadamente por reprodução – autenticada ou simples – do certificado de formação ou de outro comprovativo de formação idóneo, diretamente relacionadas com as exigências e/ou competências necessárias para o exercício da função de Assistente Operacional – Motorista de Transportes Coletivos. O conceito de «Formação Profissional» é o constante do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 50/98, de 11 de março. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita nos seguintes moldes: -----

| FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 0 HORAS | 1 – 10 HORAS | 11 – 30 HORAS | 31 – 50 HORAS | 51 – 70 HORAS | 71 – 100 HORAS | > 100 HORAS |
|-----------------------|---------|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------|
| PONDERAÇÃO | 0 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 |

1.5.1.3. Experiência Profissional (EP). É considerada e ponderada a experiência profissional, devidamente comprovada, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. A unidade de tempo considerada é o ano civil completo, nos termos do artigo 279.º do Código Civil. A valoração deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte forma: -----

| EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL | SEM EXPERIÊNCIA | ATÉ 90 DIAS | 91 DIAS – ATÉ 180 DIAS | 181 DIAS – ATÉ 1 ANO | > 1 ANO – ATÉ 3 ANOS | > 3 ANOS – ATÉ 6 ANOS | > 6 ANOS |
|--------------------------|-----------------|-------------|------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------|
| PONDERAÇÃO | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 |

1.5.1.4. Avaliação do Desempenho (AD). É considerada a avaliação bienal do desempenho do último período ordinário do SIADAP 3, quando o candidato tenha cumprido ou executado na Administração Pública atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho no período a considerar, é atribuído um valor positivo, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da citada Portaria n.º 125-A/2019. A ponderação deste parâmetro de avaliação é feita da seguinte forma: -----

| AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO | NÃO ATRIBUÍDA (por razões não imputáveis ao trabalhador público ou por falta de vínculo de emprego público) | INADEQUADO * | ADEQUADO | RELEVANTE |
|-------------------------|--|--------------|----------|-----------|
| PONDERAÇÃO | 16 | 0 | 16 | 20 |

* Vale também para a situação de NÃO ATRIBUÍDA (por razões imputáveis ao trabalhador público).



1.5.2. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos do n.º 11 do artigo 20.º da citada Portaria n.º 125-A/2019. -----

1.6. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): De acordo com a alínea b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, este método de seleção incide sobre as competências exigíveis ao exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências tem a duração máxima de 20 minutos, sendo avaliada 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, de acordo com o previsto no n.º 5 do artigo 9.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

1.7. Entrevista Profissional de Seleção (EPS): De caráter complementar, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; neste método de seleção são considerados e ponderados os seguintes parâmetros de avaliação: [a] conhecimentos teóricos e práticos dos problemas e tarefas inerentes à função a exercer; [b] sentido de organização e capacidade de inovação; [c] capacidade de relacionamento; [d] capacidade demonstrada na procura de soluções, perante situações problemáticas, hipoteticamente criadas. A ponderação de cada parâmetro de avaliação é feita nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 9.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A Entrevista Profissional de Seleção, a realizar pelo Júri, tem a duração máxima de 20 minutos. -----

1.7.1. Ficha Individual de Entrevista: É aprovada a sua estrutura, conforme ANEXO A. Nela constam os parâmetros de avaliação, o resumo dos assuntos abordados e os critérios de avaliação. -----

1.8. Exclusões: Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo valorados numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É excluído do procedimento o candidato que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da citada Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento. -----

PONTO 2 – Classificação final (CF): A classificação final dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $CF = PC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$ ou, nas situações previstas no ponto 1.1.1., $CF = AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%$. Não é aprovado o candidato com classificação final inferior a nove vírgula cinco valores. -----

2.1. Critérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-



A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração é efetuada, de forma decrescente, em função: a) do nível habilitacional mais elevado; b) da maior classificação final do mesmo nível habilitacional; c) da maior idade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, eram já doze horas e vinte minutos, o Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, segue assinada por todos os membros do Júri presentes à reunião. -----

PRESIDENTE DO JÚRI,

(Paulo Sidónio Rodrigues Gomes da Rocha)

PRIMEIRO VOGAL,

(Bruno Daniel Ferreira de Almeida Pinto)

SEGUNDO VOGAL,

(Jorge Fernando Ferreira Topa)



ANEXO A

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA

| PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO | RESUMO DOS ASSUNTOS ABORDADOS | NÍVEL CLASSIFICATIVO | | FUNDAMENTAÇÃO |
|---|-------------------------------|----------------------|----|--|
| | | | x | |
| Conhecimentos Teóricos e Práticos dos Problemas e Tarefas Inerentes à Função a Exercer | | Insuficiente | 4 | Não revelou quaisquer conhecimentos. |
| | | Reduzido | 8 | Revelou ter muito poucos conhecimentos. |
| | | Suficiente | 12 | Revelou ter alguns conhecimentos. |
| | | Bom | 16 | Revelou ter conhecimentos razoáveis. |
| | | Elevado | 20 | Revelou ter conhecimentos bastante razoáveis. |
| Sentido de Organização e Capacidade de Inovação | | Insuficiente | 4 | À questão apresentada não demonstrou qualquer sentido de organização e/ou capacidade de inovação. |
| | | Reduzido | 8 | À questão apresentada demonstrou muito pouco sentido de organização e/ou capacidade de inovação. |
| | | Suficiente | 12 | À questão apresentada demonstrou algum sentido de organização e/ou capacidade de inovação. |
| | | Bom | 16 | À questão apresentada demonstrou um razoável sentido de organização e/ou capacidade de inovação. |
| | | Elevado | 20 | À questão apresentada demonstrou um apreciável sentido de organização e/ou capacidade de inovação. |
| Capacidade de Relacionamento | | Insuficiente | 4 | À questão apresentada revelou uma total incapacidade de relacionamento. |
| | | Reduzido | 8 | À questão apresentada revelou muito pouca capacidade de relacionamento. |
| | | Suficiente | 12 | À questão apresentada revelou alguma capacidade de relacionamento. |
| | | Bom | 16 | À questão apresentada revelou uma razoável capacidade de relacionamento. |
| | | Elevado | 20 | À questão apresentada revelou uma apreciável capacidade de relacionamento. |
| Capacidade Demonstrada na Procura de Soluções, Perante Situações Problemáticas, Hipoteticamente Criadas | | Insuficiente | 4 | Demonstrou falta de capacidade na procura de soluções. |
| | | Reduzido | 8 | Demonstrou possuir muito pouca capacidade na procura de soluções. |
| | | Suficiente | 12 | Demonstrou possuir alguma capacidade na procura de soluções. |
| | | Bom | 16 | Demonstrou possuir uma razoável capacidade na procura de soluções. |
| | | Elevado | 20 | Demonstrou possuir uma apreciável capacidade na procura de soluções. |
| NOTA FINAL* | | | | |

*A nota final da Entrevista Profissional de Seleção representa a MED ARITMÉTICA dos fatores/parâmetros relevantes de apreciação.

NOME DO(A) CANDIDATO(A): _____

DATA: ____ / ____ / ____

O Júri,

PRESIDENTE DO JÚRI,

PRIMEIRO VOGAL,

SEGUNDO VOGAL,
