



- Procedimento Concursal Comum
- CTFP – Tempo Indeterminado
- Ref.º A – SEIS Assistentes Operacionais (Auxiliar de Serviços Gerais)

ATA NÚMERO UM. REUNIÃO DO JÚRI.

----- No dia onze do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, às nove horas e quarenta minutos, 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 8/2024, de 10 de abril, constituído por: Presidente – Paulo Sidónio Rodrigues Gomes da Rocha (Chefe de Divisão Municipal) e Vogais – Bruno Daniel Ferreira de Almeida Pinto (Técnico Superior) e Cesaltina Maria da Silva Gomes (Chefe de Divisão Municipal). Todos os membros do júri são trabalhadores públicos do Município de Resende, nos termos do n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante Portaria 233/2022). -----

----- 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 nos n.ºs 1 e 2 do artigo 9.º da Portaria 233/2022, 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 os postos 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 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, 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. 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 17.º da Portaria 233/2022, 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, revestindo a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, podendo ser consultada a legislação simples, não anotada e apenas dos diplomas indicados no ponto 1.2.1. da presente ata. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos. -----

1.2.1. Conteúdos Programáticos da PC: 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, na sua versão atualizada; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua versão atualizada; Medidas de Modernização Administrativa, aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual; Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3), estabelecido no Título IV da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual; Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Resende (Estrutura Orgânica Flexível dos Serviços do Município de Resende) – Despacho n.º 906/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série – N.º 16 – 23 de janeiro de 2018, na sua versão atualizada. -----

1.3. 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 17.º da Portaria 233/2022, 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. Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da Avaliação Psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, conforme estipulado nas alíneas i) e ii) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria 233/2022. A Avaliação Psicológica será valorada através das menções classificativas de "Apto" ou "Não Apto"; sem qualquer menção quantitativa. ---

1.4. Avaliação Curricular (AC): De acordo com a alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, 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. -----

1.4.1. Parâmetros de Avaliação: -----

1.4.1.1. Habilitação Acadêmica (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

1.4.1.2. 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 – Auxiliar de Serviços Gerais. O conceito de «Formação Profissional» é o constante do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. 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

1.4.1.3. 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	0	10	12	14	16	18	20

1.4.1.4. 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 20.º da Portaria 233/2022. 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). -----

1.4.2. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal, nos termos do n.º 3 do artigo 14.º da Portaria 233/2022. -----

1.5. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): De acordo com a alínea b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria 233/2022, este método de seleção incide sobre as competências exigíveis ao exercício da função, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências, a realizar pelo júri, tem a duração máxima de 20 minutos. -----

1.5.1. Perfil de competências a avaliar: Da lista de competências aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, no anexo VI, conjugado com o previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 2.º, foram escolhidas as seguintes competências: A) Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades; B) Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa; C) Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional; D) Otimização de Recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; E) 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; F) Orientação para a Segurança: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

1.5.2. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência / demonstração da mesma, 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. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$. ----

1.6. 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 can-



didato: • que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria 233/2022; • que obtenha um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica ou numa das suas fases. 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: $CF = PC \times 100\% + AP$ (Apto 7 Não Apto) ou, nas situações previstas no ponto 1.1.1., $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$. Não é aprovado o candidato com classificação final inferior a 9,5 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 24.º da Portaria 233/2022. 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 dez horas e trinta 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,

PRIMEIRO VOGAL,

SEGUNDO VOGAL,