

## ATA N.º 1

Em **13/03/2019** reuniu, na Direção Municipal de Recursos Humanos, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, **na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo** com vista ao preenchimento de **dois postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico** da área funcional **Desenho e Medições – Ref.ª 19/19**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 12-03-2019 da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

**Presidente:** Manuel da Silva Costa, Chefe de Divisão.

**Vogais Efetivos:** Maria Eugénia Borges de Araújo Macedo, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Joaquim André Xavier Coelho, Assistente Técnico.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final do método de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação dos postos de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: *“Executa funções de natureza técnica e administrativa de maior complexidade, na área do urbanismo, nomeadamente, execução de planos, alçados, cortes, perspetivas e outros traçados, procedendo à sua aplicação ou redução a desenhos; análise de esboços, esquemas e especificações técnicas; levantamentos topográficos; atualização da cartografia e cadastro municipais e realização de medições de projetos de arquitetura”.*

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

### Primeiro – Métodos de Seleção e utilização faseada:

Nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o art. 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, será aplicado um único método de seleção obrigatório - **Avaliação Curricular (AC)**, complementado pelo método de seleção facultativo - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção EPS, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos, conforme o disposto no n.º 12 do art. 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço e considerando o disposto no art. 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, o segundo método de seleção será aplicado de **forma faseada**, sendo efetuados apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por *tranches* sucessivas

de 20 candidatos para ocupação de dois postos de trabalho, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

**Segundo - Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HA + FP + (2 \times EP) + AD)}{5}$$

Em que:

**Habilitações Académicas:**

12º ano ou curso que lhe seja equiparado - 20 valores;

**Formação Profissional:** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a **formação profissional que respeite as áreas de formação** e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional:	Valoração:
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área.	0 Valores
Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total até 20 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 21 horas e 40 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total entre 41 horas e 60 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação, relacionadas com o posto de trabalho, que contabilizem um total superior a 60 horas.	20 Valores



Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

**Experiência Profissional:** neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

- Até 1 ano de experiência profissional - 10 valores;
- Experiência > 1 ano e até 3 anos - 12 valores
- Experiência de 4 anos a 6 anos - 14 valores
- Experiência de 7 anos a 9 anos - 16 valores
- Experiência de 10 anos a 13 anos - 18 valores
- Experiência igual ou superior a 14 anos - 20 valores

**Avaliação de Desempenho:** Serão avaliadas as últimas três menções de avaliação de desempenho, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Menção Qualitativa e ou Quantitativa:	Valoração:
4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente	20 Valores
4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante	16 Valores
3 a 3,9 - Bom/2 a 3,999 - Desempenho Adequado	12 Valores
1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado	8 Valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.

### Terceiro - Entrevista Profissional de Seleção:

Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A – Perfil para a função;
- B – Motivação e interesse para a função;
- C – Competência comunicacional;
- D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico;

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 Valores	8 Valores	12 Valores	16 Valores	20 Valores
<i>A - Perfil para a função</i>					
<i>B – Motivação e interesse para a função</i>					
<i>C – Competência comunicacional</i>					
<i>D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico</i>					

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A + B + C + D}{4}$$

Mais se informa que de acordo com o n.º 4 do art.º 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, a entrevista de seleção é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora atempadamente afixados em local visível das instalações da DMRH e disponibilizados em [balcaovirtual.cm-porto.pt](http://balcaovirtual.cm-porto.pt).

### Quarto:

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{((70 \times AC) + (30 \times EPS))}{100}$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação. Subsistindo o empate, após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "*D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico*".
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "*B - Motivação e interesse para a função*".
- 3.º Candidato com a classificação/média final do curso que confira grau de qualificação de nível III mais elevada.

Quinto: Nos termos do n.º 3 do art. 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2 da Lei n.º 9/89, de 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Sexto: Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art. 25.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

Sétimo: O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras da Direção Municipal de Recursos Humanos.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

