

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 **um posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico** da área funcional **Administrativa - Ref.ª 27/19**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 12/03/2018 da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

Presidente: Isabel Dias Pereira Campos, Chefe de Unidade.

Vogais Efetivos: Sandra Isabel Ribeiro de Carvalho, Técnico Superior, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Madalena de Oliveira Vieira, 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 do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização: *“Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação da respetiva unidade orgânica, nomeadamente, expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, recursos humanos, aprovisionamento, economato e atendimento ao cliente.”*

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, abreviadamente designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o art.º 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.º 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.º 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, o segundo método de seleção será aplicado de **forma faseada**, sendo efetuado apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por **tranches sucessivas**

de 10 candidatos, 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 milésimas 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: Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano ou curso equivalente) - 18 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho - 20 valores;

Formação Profissional (FP): 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, obtidas nos últimos 8 anos. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Em que:

- Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área – 0 valores;
- Por cada ação de formação de duração até 35 horas – 1 valor;
- Por cada ação de formação de duração superior a 35 horas e até 100 horas – 1,5 valores;
- Por cada ação de formação de duração superior a 100 horas – 2 valores.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. 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 (EP): 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:

- Sem experiência profissional ou até 1 ano de experiência profissional – 10 valores;
- Experiência profissional superior a 1 ano e até 5 anos – 14 valores;
- Experiência profissional superior a 5 anos e até 15 anos - 18 valores;
- Experiência profissional superior a 15 anos – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): 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 - A 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.

Nos termos do n.º 7 do art.º 18.º da referida Portaria, quando a entrevista seja realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o



Direção Municipal de Recursos Humanos
Rua do Bolhão, nº 192
4000-111 Porto
T. +351 222 097 200
F. +351 222 097 222



resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, nos seguintes termos:

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

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

A – Perfil para a função: Neste item é avaliado se os candidatos possuem as características pessoais/profissionais adequadas ao desempenho da função.

- Elevado perfil para a função – 20 valores;
- Bom perfil para a função – 16 valores;
- Suficiente perfil para a função – 12 valores;
- Reduzido perfil para a função – 8 valores;
- Insuficiente perfil para a função – 4 valores.

B – Motivação e interesse para a função: Este parâmetro avalia o interesse demonstrado pelo candidato pela organização, bem como a motivação para o desempenho da função:

- Elevada motivação e interesse para a função – 20 valores;
- Boa motivação e interesse para a função – 16 valores;
- Suficiente motivação e interesse para a função – 12 valores;
- Reduzida motivação e interesse para a função – 8 valores;
- Insuficiente motivação e interesse para a função – 4 valores.

C – Competência comunicacional: Neste item é avaliado o discurso, a coerência e a capacidade de argumentação.

- Elevada competência comunicacional – 20 valores;
- Boa competência comunicacional – 16 valores;
- Suficiente competência comunicacional – 12 valores;
- Reduzida competência comunicacional – 8 valores;
- Insuficiente competência comunicacional – 4 valores.

D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico: Neste parâmetro é avaliada a capacidade de análise e de intervenção perante uma situação-problema e sentido crítico do candidato.

- Elevado conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 20 valores;
- Bom conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 16 valores;
- Suficiente conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 12 valores;

- Reduzido conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 8 valores;
- Insuficiente conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico – 4 valores.

A *Ficha Individual de Entrevista Profissional de Seleção* - Modelo encontra-se em anexo à presente Ata e dela fazendo parte integrante.

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: <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:

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

Em que:

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 final mais elevada da habilitação académica exigida.

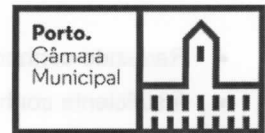
Quinto:

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

Sexto:

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do art.º 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

Direção Municipal de Recursos Humanos
Rua do Bolhão, nº 192
4000-111 Porto
T. +351 222 097 200
F. +351 222 097 222



concursal, pelo que a não apresentação dos documentos determina a exclusão dos candidatos. Mais se acrescenta, que assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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,

Isabel Dias Pereira Campo

Sandra Isabel P. Ribeiro da Costa

Renata Maria da Silva Vieira