

ATA N.º 1

Em **20-03-2019** 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 por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **dois postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico** da área funcional **Administrativa – Ref.ª 28/19**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 19-03-2019 da Senhora Vereadora do Pelouro da Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

Presidente: Ana Filomena Alves Leal Leite da Silva, Diretora de Departamento.

Vogais Efetivos: Carla Patricia da Costa Fonseca, Chefe de Divisão, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Daniel Ernesto de Araújo Gomes, Assistente Técnico.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, relativo ao posto de trabalho com a seguinte caracterização, conforme Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto:

“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 1 do art.º 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação¹, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP², serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o art.º 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, pelo método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção**.

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

¹ Alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

² Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 12 do art.º 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo – **Prova de Conhecimentos**: Será escrita, de realização individual, de natureza teórica, sem consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 1h e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a legislação indicada:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente Ate até à data da realização da referida prova de conhecimentos.

Legislação geral comum: Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio — modernização administrativa; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — regime jurídico das autarquias locais; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro — Orçamento de Estado para 2019.

Legislação/Bibliografia específica: Estrutura orgânica interna dos serviços da Câmara Municipal do Porto, aprovada pelo Despacho 8537/2018, de 4 de setembro, publicado em Diário da República n.º 170/2018, Série II de 2018-09-04.

Terceiro – **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: 12.º ano de escolaridade ou de 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.

Quarto – Avaliação Psicológica: Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A aplicação deste método será realizada por um psicólogo (a) inscrito (a) na Ordem dos Psicólogos Portugueses, nos termos do art.º 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado - 20 valores
- Bom - 16 valores
- Suficiente - 12 valores
- Reduzido - 8 valores
- Insuficiente - 4 valores

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será realizada por um Técnico com formação adequada para o efeito, nos termos do art.º 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, na sua atual redação, baseando-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Orientação para resultados - competência ponderada a 10%
2. Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10%
3. Planeamento e organização - competência ponderada a 10%
4. Comunicação (oral e escrita) - competência ponderada a 10%
5. Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 10%
6. Conhecimentos especializados e experiência - competência ponderada a 50%:
Capacidade de registo e controlo administrativo de documentos e processos;
Capacidade de aplicação de normativos legais;
Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala:	Classificação:	Nível classificativo:
100%	20 Valores	<i>Elevado</i>
75% a 99%	16 Valores	<i>Bom</i>
50% a 74%	12 Valores	<i>Suficiente</i>
30% a 49%	8 Valores	<i>Reduzido</i>
0 a 29%	4 Valores	<i>Insuficiente</i>

Sexto - 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:

Parâmetros	Avaliação	Insuficiente 4 Valores	Reduzido 8 Valores	Suficiente 12 Valores	Bom 16 Valores	Elevado 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.

Sétimo:

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{40PC + 30AP + 30EPS}{100}$$

Ou

$$OF = \frac{40AC + 30EAC + 30EPS}{100}$$

Legenda: OF- Ordenação Final; PC- Prova de conhecimentos; AP- Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; 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 de ensino secundário mais elevada.

Oitavo – Nos termos do n.º 3 do art.º 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.

Nono – 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.

Décimo – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras.

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.

Júri,

An. Lute

Patúcia Buxa

Daniel P.O. Cd. Gomes