

## ATA N.º 1

Em **10.04.2019** 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 **um posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico** da área funcional **Administrativa – Ref.ª 34/19**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 9.04.2019 da Senhora Vereadora do Pelouro da Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

**Presidente:** José Eugénio Barros Duarte, Diretor Municipal.

**Vogais Efetivos:** Olga Alexandra Mourão Alves Oliveira, Assistente Técnico, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Isabel Cristina Machado Ribeiro, Técnica Superior.

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 redação<sup>1</sup>, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP<sup>2</sup>, 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.

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

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

<sup>2</sup> 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.

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 caráter 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 **10 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 e em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta, em suporte de papel, 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 Até 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 — Modernização Administrativa, na sua atual redação; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação— Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Regime Jurídico das Autarquias Locais, na sua atual redação; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro — Orçamento de Estado para 2019.

### **Legislação/Bibliografia específica:**

Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro - Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE), na sua atual redação.

### **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 (HA):**

Habilitações Académicas	Valoração
12º ano ou curso que lhe seja equiparado	20 valores


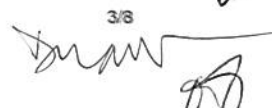
**Formação Profissional (FP):** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas 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 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

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

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:

Experiência Profissional	valoração
Sem experiência profissional ou = a 1 ano de experiência profissional	10 valores
Experiência > a 1 ano até < 4 anos	12 valores
Experiência ≥ a 4 anos a < 7 anos	14 valores
Experiência ≥ a 7 anos a < 10 anos	16 valores
Experiência ≥ a 10 anos a < 14 anos	18 valores
Experiência ≥ a 14 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

**Avaliação de Desempenho (AD):** Serão consideradas as menções de avaliação de desempenho relativas aos últimos três anos, 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

Apenas é considerada a avaliação de desempenho desde que devidamente comprovada, sob pena de ser 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 na área relativa ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### **Quarto: Avaliação Psicológica (AP)**

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. 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 (EAC)**

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 artigo 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:

Avaliação Parâmetros	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).

#### **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. 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.

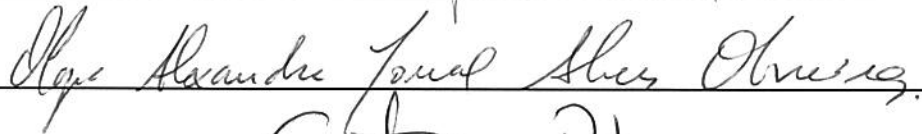
#### **Nono:**

Nos termos 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 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.

**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.

O Júri,

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_