

## 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 **dois postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico** da área funcional **Administrativa, Ref.ª 35/19**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 09.04.2019 da Senhora Vereadora do Pelouro da Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

**Presidente:** Cristina Maria Alves Douteiro, Diretora de Departamento.

**Vogais Efetivos:** Verónica Maria Carvalho Moreira de Queirós Torgal Ferreira, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Daniel Ernesto de Araújo Gomes, Assistente Técnico.

**Vogais Suplentes:** Irene de Jesus Pinto Nogueira e Sousa, Assistente Técnico e Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe de Divisão.

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

<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.

08  
A  
D. Gomes

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.

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 **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 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.

### **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

avaliação 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 nas áreas relativas aos postos 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:



*Handwritten signatures and initials:*  
CA  
JM  
J. Gomes

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

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.



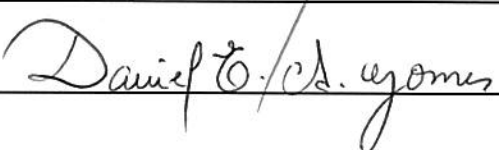
#### **Nono:**

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,

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