

ATA N.º 1

Em **09/02/2024** reuniu, na Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização, 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 **1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Assessoria de Gestão - Ref.ª 2024-16**, autorizado por despacho de 17/01/2024 da Senhora Vereadora do Pelouro da Saúde e Qualidade de Vida, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos, Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

**Presidente:** Salomé Ferreira, Diretora Municipal.

**Vogais efetivos:** Cristina Maria Alves Moreira Veiga, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marta Sofia Maia Martins, Técnica Superior.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: *“Desenvolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora pareceres e informações no âmbito das atribuições da unidade orgânica, nomeadamente, análise de processos administrativos e de circuitos de informação, tendo em vista a sua racionalização e simplificação; conceção e implementação de metodologias e instrumentos de gestão.”*

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

**Primeiro - Métodos de Seleção e utilização faseada**

Nos termos do art.º 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugado com o art.º 36.º da LTFP<sup>1</sup>, serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos seguintes termos:

**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 dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP.

<sup>1</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.

**B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorção inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de *Não Apto* num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências como método de seleção facultativo uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de **25 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

#### **Segundo - Provas de Conhecimentos**

Visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

Este método de seleção será realizado individualmente e em suporte digital, constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A Prova de Conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Apresenta-se, em seguida, a bibliografia/legislação indicada. Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada na presente ata até à data da realização da referida Prova de Conhecimentos.

#### **Bibliografia / Legislação comum**

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual);
- Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação);
- Código do Procedimento Administrativo (Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual);



- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho para o Município do Porto, Regulamento n.º 891/2020, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 203, a 19 de outubro de 2020;
- Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual)
- Lei 49/2012, de 29 de agosto (Estatuto do pessoal Dirigente das Câmaras Municipais, na sua redação atual);
- Decreto Lei nº 12/2024, de 10 de janeiro (Procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública)
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual);
- Adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP (Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro)
- Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual);

#### Bibliografia/Legislação específica

- Carapeto, C & Fonseca, F. (2014), Administração Pública - Modernização, Qualidade e Inovação (3.ª ed.) Edições Sílabo

#### Terceiro - Avaliação Curricular

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

Em que:

**Habilitações Académicas:** será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura / Mestrado)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtida nos últimos 5 anos.

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.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 101.	18 valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho.	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.

A **Experiência Profissional** é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional.	10 valores
Experiência profissional <1 ano.	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 e <3 anos.	14 valores
Experiência profissional ≥ 3 e <5 anos.	16 valores
Experiência profissional ≥ 5 e <7 anos.	18 valores
Experiência profissional ≥ 7 anos.	20 valores

#### **Quarto - Avaliação Psicológica**

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.



#### Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+ B+ C+ D+ E+ F) / 6$$

**A. Orientação para resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

**B. Iniciativa e autonomia:** visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.

**C. Planeamento e Organização:** visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

**D. Responsabilidade e compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

**E. Comunicação:** visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.

**F. Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

#### Sexto - Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

**OF=(70PC+30EAC)/100 ou OF=(70AC+30EAC)/100**

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

**Sétimo - CrITÉrios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critÉrios de preferÉncia a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critÉrios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competÉncia: Responsabilidade e Compromisso com o serviço.
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competÉncia: Conhecimentos especializados e ExperiÉncia.
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competÉncia: Orientação para Resultados.

**Oitavo - Candidatos com grau de incapacidade**


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 deficiÉncia que se enquadre nas circunstâncias e situação descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferÉncia em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferÉncia legal.

**Nono - Notificação**

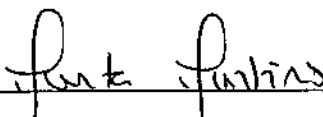
O júri deliberou, ainda, que as notificação efetuadas aos candidatos são realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção, atravÉs da Plataforma de Recrutamento da Câmara Municipal do Porto.

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,

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_