Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização
Rua do Bolhão, nº 192
4000-111 Porto
T. +351 222 097 200

Porto.

ATA N.º 1

Em **07/02/2024** reuniu, via videoconferência, 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 **Arquivo - Ref.ª 2024-15**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, 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 e Serviços Jurídicos e Proteção Civil, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

Presidente: Sónia Beatriz Antunes Rodrigues, Directora Departamento.
Vogais Efetivos: Paula Maria da Silva Ribeiro Pontes Alves Dantas, Chefe de Divisão, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Débora Mónica de Almeida Regadas, Técnico 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, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, 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 estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município, nomeadamente, gestão de sistemas de tratamento de documentação, definição de procedimentos de recuperação e exploração de informação, conservação e restauro de documentos, apoio técnico no domínio da gestão da informação e atendimento ao cliente.*"

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[1], 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 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. 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.

[1] 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.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto, consulte o nosso site em https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade ou envie um email para rgpd@cm-porto.pt.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com a Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção, conforme 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. O método de seleção facultativo é aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

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 valoração 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.

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 60 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:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Medidas de Modernização Administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.

Legislação/Bibliografia específica:

- Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril - Aprova o Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local;
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, na sua atual redação - Estabelece as bases da política e do regime de proteção e valorização do património cultural;
- Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de janeiro, na sua atual redação - Estabelece o regime geral dos arquivos e do património arquivístico;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação - Aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;
- Lei n.º 31/2019, de 3 de maio - Regula a utilização de dispositivos digitais de uso pessoal e permite a fotografia digital nas bibliotecas e arquivos públicos;
- Decreto-Lei n.º 47/2004, de 3 de março - Define o regime geral das incorporações da documentação de valor permanente em arquivos públicos;
- Decreto-Lei n.º 447/88, de 10 de dezembro - Regula a pré-arquivagem de documentação;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- Lei n.º 68/2021, de 26 de agosto, na sua atual redação - Aprova os princípios gerais em matéria de dados abertos e transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2019/1024 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa aos dados abertos e à reutilização de informação do setor público, alterando a Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.
- Documentos técnicos e normativos disponíveis em https://arquivos.dglab.gov.pt/servicos/documentos-tecnicos-e-normativos/lista-de-documentos/, em https://conhecer-clav.dglab.gov.pt/documentos-tecnicos/ e em https://conhecer-clav.dglab.gov.pt/materiais-de-formacao-e-de-apoio/, em particular:
  - Relatório de Avaliação Simplificado (RAS) para a Administração Local, no âmbito da entrada em vigor da Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril, disponível em https://conhecer-clav.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/33/2023/11/RAS-AL-_v22-09-2023_publicado_13nov2023.pdf;
  - Plano de Classificação da Informação Arquivística para a Administração Local, versão 0.2, que resulta da harmonização dos processos de negócio com a Administração Central. 2014. Disponível em https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2014/02/PC_AL_2014_01_311.pdf;
  - Orientações para a Descrição Arquivística (ODA 1, 2, 3), para aplicação das normas ISAD(G) e ISAAR (CPF). 2007. Disponível em https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/oda1-2-3.pdf;
  - Tradução da norma ISAD (G) - Norma Geral Internacional de Descrição Arquivística, desenvolvida pelo Conselho Internacional de Arquivos. 2002 (trad.). Disponível em http://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/isadg.pdf;
  - Tradução da norma ISAAR (CPF) - Norma Internacional de Registo de Autoridade Arquivística para Pessoas Colectivas, Pessoas Singulares e Famílias, desenvolvida pelo Conselho Internacional de Arquivos. 2004 (trad.) http://antt.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/17/2008/09/isaar.pdf;

- Fichas Técnicas n.º 1 a 11 elaboradas pela Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas, também disponíveis em https://arquivos.dglab.gov.pt/programas-e-projectos/modernizacao-administrativa/macroestrutura-funcional-mef/fichas-tecnicas/ e em https://conhecer-clav.dglab.gov.pt/documentos-tecnicos/;
- Procedimentos básicos de preservação/conservação preventiva de Documentos Gráficos, disponível em https://arquivos.dglab.gov.pt/wp-content/uploads/sites/16/2013/10/procedimentos_preservacao.pdf.

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média ponderada 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:

As **Habilitações Académicas** serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	16 Valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	18 Valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)	20 Valores

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e **obtidas nos últimos 5 anos**. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto, consulte o nosso site em https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade ou envie um email para rgpd@cm-porto.pt.

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.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, até 49 horas.	15 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 50 a 99 horas.	17 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 100 horas.	19 Valores
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada 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 comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e com as competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência > 1 e < 3 anos	14 Valores
Experiência ≥ 3 e < 5 anos	16 Valores
Experiência ≥ 5 e < 7 anos	18 Valores
Experiência ≥ 7 anos	20 Valores

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

As ponderações dos parâmetros (HA, FP, EP), 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 o qual o procedimento foi aberto.

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 ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: **EAC = (15A + 15B + 15C + 15D + 15E + 25F) / 100**

A. Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

B. Iniciativa e Autonomia: 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: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

D. Responsabilidade e Compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Comunicação: 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: 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;

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto, consulte o nosso site em https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade ou envie um email para rgpd@cm-porto.pt.

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

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

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 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 no parâmetro da avaliação da EAC: "*Conhecimentos especializados e experiência*".
2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "*Comunicação*".
3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "*Iniciativa e autonomia*".
4.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: "*Orientação para resultados*".
5.º Candidato/a com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Sétimo: Candidatos com grau de incapacidade

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 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.

Oitavo: Notificações

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

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,

Assinado por: **SÓNIA BEATRIZ ANTUNES RODRIGUES**
Data: 2024.02.08 13:04:26+00'00'

Assinado por: **PAULA MARIA DA SILVA RIBEIRO PONTES ALVES DANTAS**
Num. de Identificação: 11461184
Data: 2024.02.12 18:59:26+00'00'

Assinado por: **DÉBORA MÓNICA DE ALMEIDA REGADAS**

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto, consulte o nosso site em https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade ou envie um email para rgpd@cm-porto.pt.