

## ATA N.º 1

Em **14/12/2023** 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 a termo resolutivo incerto**, com vista ao preenchimento de **1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Recrutamento e Seleção - Ref.ª 2023-141**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 13/12/2023 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:** Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe de Divisão.

**Vogais Efetivos:** Luzia Margarida Mendes da Silva Cochicho, Técnico Superior 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 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 estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área dos recursos humanos, nomeadamente no apoio na tramitação de processos de recrutamento e seleção, no atendimento aos trabalhadores e na tramitação de processos de gestão de carreiras”*.

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

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

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da LTFP<sup>1</sup>, serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular**, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 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.

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 num dos métodos ou fases, de acordo com o n.º 4 do artigo 21.º da Portaria. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do referido artigo da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comporem, é eliminatório.

---

<sup>1</sup> Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 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](mailto:rgpd@cm-porto.pt).

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1 artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos **25 candidatos**, por ordem decrescente de classificação.

### **Segundo: 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 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:

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 3 anos**.

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, com duração total até 50 horas.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 55 horas.	11 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 56 a 60 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 65 horas.	13 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 66 a 70 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 75 horas.	15 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 76 a 80 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas.	17 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 91 a 100 horas.	18 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 101 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
Sem experiência	10 Valores
Experiência $\leq 1$	12 Valores
Experiência $> 1$ e $< 3$ anos	14 Valores
Experiência $\geq 3$ e $< 5$ anos	16 Valores
Experiência $\geq 5$ e $< 7$ anos	18 Valores
Experiência $\geq 7$ 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.

### **Terceiro: 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:** 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 (oral e escrita):** 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;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

#### **Quarto: 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**

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; 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 com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Conhecimentos especializados e Experiência*”.
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Comunicação (oral e escrita)*”.
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Iniciativa e Autonomia*”.
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EAC: “*Orientação para resultados*”.
- 5.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

#### **Quinto: 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.

#### **Sexto: 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,