

## ATA N.º 1

Em **12/04/2024** 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 a termo resolutivo incerto** com vista ao preenchimento de **1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Gestão PAOITI – Ref.ª 2024-42**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 03/04/2024 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:** Sílvia Andrea Pereira da Cunha, Diretora de Departamento.

**Vogais efetivos:** Cristina Manuel Ferreira Ribeiro Dias, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Sílvia Rafaela Pinto Ribeiro, Técnico Superior.

**Vogais suplentes:** Ana Isabel Pimentel de Castro, Técnico Superior, e Helena Mafalda de Jesus Cardoso, 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 pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da unidade orgânica e no âmbito das atividades previstas nos projetos candidatados ao abrigo do PAOITI - PRR, designadamente no apoio técnico ao lançamento dos procedimentos de contratação, apoio e acompanhamento da execução das atividades, nomeadamente na sua divulgação prévia e comunicação de resultados, apoio na monitorização e avaliação da execução das diferentes atividades, articulação com os prestadores de serviços externos, contactos com a população beneficiária e articulação com as instituições que integram as parcerias alargadas”.*

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

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

Nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 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 do n.º 2 do 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria. 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 art.º 21.º da Portaria.

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 do art.º 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 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= (35\*HA + 25\*FP + 40\*EP) /100**

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/Mestrado).	15 valores
Habilitação académica de grau 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**.

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 entre 0 a 20 horas.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 81 horas.	18 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.

**Experiência Profissional:** Neste fator pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência profissional < 2 anos	12 valores
Experiência profissional $\geq 2$ e < 3 anos	14 valores
Experiência profissional $\geq 3$ e < 4 anos	16 valores
Experiência profissional $\geq 4$ e < 5 anos	18 valores
Experiência profissional $\geq 5$ 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 fatores (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 nas áreas relativas ao posto de trabalho para que 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 competência 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 das seguintes competências. O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15*A + 15*B + 15*C + 15*D + 15*E + 25*F)/100$$

**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 (multilingue):** 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.

**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.

**Quinto: CrITÉrios de Ordenação Preferencial**

Em caso de igualdade de valoraçŁo entre candidatos, os crITÉrios de preferŁncia a adotar serŁo os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate apŁs aplicaçŁo dos referidos crITÉrios, serŁo utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificaçŁo obtida na competŁncia "*Conhecimentos especializados e experiŁncia*";
- 2.º Candidato com a melhor classificaçŁo obtida na competŁncia "*OrientaçŁo para resultados*";
- 3.º Candidato com a melhor classificaçŁo obtida na competŁncia "*Planeamento e organizaçŁo*".
- 4.º Candidato com a melhor classificaçŁo obtida na competŁncia "*ComunicaçŁo (multilingue)*".
- 5.º Candidato com a classificaçŁo final da habilitaçŁo exigida mais elevada.

**Sexto: 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 deficiŁncia que se enquadre nas circunstŁncias e situaçŁes descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferŁncia em igualdade de classificaçŁo, a qual prevalece sobre qualquer outra preferŁncia legal.

**SÉtimo: NotificaçŁes**

O júri deliberou, ainda, que as notificaçŁes efetuadas aos candidatos sŁo realizadas pela Plataforma de Recrutamento da DivisŁo Municipal de Recrutamento e SeleçŁo da CŁmara Municipal do Porto.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reuniŁo, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,