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 **05/02/2024** 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 **Gestão dos Processos Urbanísticos - Ref.ª 2024-14**, 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: Lara Gabriela Caldas Salgado, Diretora de Departamento.
Vogais Efetivos: Maria Rosa Afonso Vale, Chefe de Divisão que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sílvia Rafaela Pinto Ribeiro, Técnico Superior.
Vogais Suplentes: Isabel Cristina Monteiro Maximino, Técnico Superior e Andreia da Conceição Marques Gomes, 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 pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da gestão urbanística, nomeadamente, apreciação dos pedidos de promoção de operações urbanísticas; análise dos projetos e emissão de alvarás de licenciamento; verifica e salvaguarda a correta instrução dos processos."*

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

[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.

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.

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. 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, tendo 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;
- Regime jurídico das autarquias locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua redação atual;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, na sua atual redação - Código de Trabalho.

Bibliografia / Legislação específica:

- Código de Procedimento Administrativo (CPA);
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE);
- Regulamento do Plano Diretor Municipal do Porto (RPDM);
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU)
- Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho e respetivas portarias, nomeadamente a Portaria 301/2019, 302/2019, 303/2019, 304/2019 e 305/2019, de 12 de setembro;
- Decreto Regulamentar 5/2019, de 27 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto.

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 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 avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura)	15 valores
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)	17 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 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.

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 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 comprovadas, 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 <4 anos.	14 valores
Experiência profissional ≥ 4 e <7 anos.	16 valores
Experiência profissional ≥ 7 e <10 anos.	18 valores
Experiência profissional ≥ 10 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/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que 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.

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.

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 de 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:

$$EAC = (20A + 20B + 10C + 10D + 20E + 20F) /100$$

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: 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= (70*PC + 30*EAC) /100 *ou* OF= (70*AC + 30*EAC) /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 preferência 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 competência: Conhecimentos especializados e experiência.
2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para resultados.
3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa e autonomia.
4.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Comunicação.
5.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Planeamento e organização.
6.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e compromisso com o serviço.
7.º Candidato(a) com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Oitavo – Candidatos com grau de Incapacidade

Nos termos do n.º 3 do art.º 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.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.

Nono - Notificações

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

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.

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

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,

LARA GABRIELA CALDAS SALGADO
Assinado de forma digital por LARA GABRIELA CALDAS SALGADO
Dados: 2024.02.06 12:09:46 Z

MARIA ROSA AFONSO VALE
Assinado de forma digital por MARIA ROSA AFONSO VALE
Dados: 2024.02.06 15:35:21 Z

Assinado por: **SÍLVIA RAFAELA PINTO RIBEIRO**

CARTÃO DE CIDADÃO

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.