

## ATA N.º 1

Em **22/01/2024** 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 **2 postos de trabalhos** da carreira/categoria geral de **Assistente Técnico**, da área funcional **Gestão do Edifício Escolar - Ref.ª 2024-05**, autorizado por despacho de 09/01/2024 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:** Joaquim Jaime Sousa, Diretor de Departamento Municipal.

**Vogais:** Joana Luisa Pereira, Chefe de Divisão Municipal, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Luzia Margarida Mendes da Silva Cochicho, 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: *“Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação da respetiva unidade orgânica, nomeadamente, expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, recursos humanos, aprovisionamento, economato 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<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 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.

---

<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.

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto ou contacto com o Encarregado de Proteção de Dados, consulte o nosso site em <https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade>.

**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 carácter 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.

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 (EAC) 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 **40 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;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo.

## Bibliografia / Específica

- Decreto-Lei nº 21/2019, de 30 de janeiro que concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação, complementado pelas medidas especiais de contratação pública aprovadas pela Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, alterada pela Lei nº 78/2022, de 7 de novembro que aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Decreto-Lei n.º 38 382/1951, de 7 de agosto, que aprova o Regulamento Geral das Edificações Urbanas (RGEU), na sua atual redação;
- Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação, que estabelece o Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (RJUE);
- Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação, que aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;
- Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua atual redação, que aprova o Regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho.

## 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:

$$AC = (HA + FP + 2*EP)/100$$

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 (12º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado)	20 valores

A **Formação Profissional** é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas 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 30 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 a 60 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 60 horas.	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	10 valores
Experiência > 0 e < 2 anos	15 valores
Experiência ≥ 2 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 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 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. Realização e orientação para resultados:** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

**B. Responsabilidade e compromisso com o serviço:** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

**C. Organização e Método de Trabalho:** visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

**D. Adaptação e Melhoria Contínua:** visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

**E. Comunicação (oral e escrita):** visa avaliar a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

**F. Conhecimentos especializados e experiência:** visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

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:

$$OF=(70PC+30EAC)/100 \text{ ou } OF=(70AC+30EAC)/100$$

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 serviÇO.
- 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: OrganizaÇão e Método de Trabalho.

### **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 deficiÉncia 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 preferÉncia em igualdade de classificaÇão, a qual prevalece sobre qualquer outra preferÉncia legal.

### **Nono - NotificaÇões**

O júri deliberou, ainda, que as notificaÇões efetuadas aos/às candidatos/as sãO realizadas pela DivisãO Municipal de Recrutamento e SeleÇão, atravÉS da Plataforma de Recrutamento da Cãmara 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,

---

---

---