

ATA N.º 1

Em **20/05/2024** 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 **Assistente Técnico** da área funcional **Administrativa - Ref.ª 2024-50**, autorizado por despacho de 15/05/2024 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: Manuela Maria Martins Bernardes, Diretora de Departamento.

Vogais Efetivos: Cátia Sofia da Silva Sampaio, Técnica Superior que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sílvia Rafaela Pinto Ribeiro, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: João Ernesto Palha de Araújo Pestana, Chede da Divisão e Ana Luísa Vieira Tavares, Assistente Técnica.

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 e 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^[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. 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 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.

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

Bibliografia / Legislação específica:

- Código do Procedimento Administrativo;

- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto: Aprova o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos;
- Parte A e D do Código Regulamentar do Município do Porto.

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 (12º ano de escolaridade ou curso 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 entre 0 a 15 horas	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 16 a 30 horas	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 45 horas	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 46 a 60 horas	18 Valores

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 61 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 profissional	10 Valores
Experiência profissional < 2 anos	14 Valores
Experiência profissional ≥ 2 e < 4 anos	16 Valores
Experiência profissional ≥ 4 e < 6 anos	18 Valores
Experiência profissional ≥ 6 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 ponderada/simple das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15*A + 20*B + 15*C + 15*D + 15*E + 20*F)/100$$

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

B. Organização e Método de Trabalho: Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

C. Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: 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.

E. Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.

F. Conhecimentos especializados e experiência: 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:

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

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 preferÉncia a adotar são os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critÉrios, são utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competÉncia "Conhecimentos especializados e experiÉncia".
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competÉncia "Organização e mÉtodo de trabalho".
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competÉncia "Adaptação e Melhoria ContÍnua".
- 4.º Candidato com a melhor classificação obtida na competÉncia "Responsabilidade e compromisso com o serviço".
- 5.º Candidato com a melhor classificação obtida na competÉncia "Realização e orientação para resultados".
- 6.º Candidato 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 deficiÉncia que se enquadre nas circunstâncias e situação 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 - Notificação

O júri deliberou, ainda, que as notificação efetuadas aos/às candidatos/as 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, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,