

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202002/0624
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Activa
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal do Porto
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Técnico Superior
Categoria:	Técnico Superior
Grau de Complexidade:	3
Remuneração:	1.201,48€ correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única.
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Ref.ª 2020-22 - 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 da cultura, nomeadamente, conservação, tratamento e difusão do património museológico e arqueológico, conceção e realização de ações de extensão cultural; apoio na organização e montagem de exposições; gestão dos equipamentos e infraestruturas culturais do município.

Requisitos de Admissão

	Nomeação definitiva
	Nomeação transitória, por tempo determinável
	Nomeação transitória, por tempo determinado
Relação Jurídica:	CTFP por tempo indeterminado
	CTFP a termo resolutivo certo
	CTFP a termo resolutivo incerto
	Sem Relação Jurídica de Emprego Público
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
	b) 18 anos de idade completos;
	c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
	d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
	e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Despacho da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 10-02-2020 conforme Mapa de Pessoal de 2020, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 28 de outubro e 4 de novembro de 2019, respetivamente.
Requisitos de Nacionalidade:	Sim
Habilitação Literária:	Licenciatura
Descrição da Habilitação Literária:	Licenciatura em História ou História de Arte ou Arqueologia ou Gestão do Património

Grupo Área Temática
Área Temática Ignorada

Sub-área Temática
Área Temática Ignorada

Área Temática
Área Temática Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal do Porto	3	Praça General Humberto Delgado		4049001 PORTO	Porto	Porto

Total Postos de Trabalho: 3

Quota para Portadores de Deficiencia: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx

Contacto: Contactar o Gabinete do Município via telefone para 222 090 400

Data Publicitação: 2020-02-21

Data Limite: 2020-03-09

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: D.R. II Série - n.º 37, aviso extrato n.º 3111/2020 de 21-02-2020

Texto Publicado em Jornal Oficial: MUNICÍPIO DO PORTO AVISO 1 – Nos termos e para os efeitos previstos no art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por despachos da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 28-11-2019 e 10-02-2020 respetivamente, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimentos concursais comuns para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho infra identificados da Câmara Municipal do Porto. 2 – Caracterização dos postos de trabalho conforme Mapa de Pessoal de 2020, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 28 de outubro de 2019 e 04 de novembro de 2019, respetivamente: 2.1 Ref.ª 2020-20) Três postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Operacional, área funcional Manutenção, Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para o Batalhão de Sapadores Bombeiros. 2.1.1 — Nos termos do n.º 2 do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por candidatos com deficiência. 2.2 Ref.ª 2020-21) Nove postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Operacional, área funcional Jardins, Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para o Departamento Municipal de Espaços Verdes e Gestão de Infraestruturas. 2.2.1 — Nos termos do n.º 2 do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por candidatos com deficiência. 2.3 Ref.ª 2020-22) Três postos de trabalho na categoria e carreira geral de Técnico Superior, área funcional Cultura, Licenciaturas em História ou História de Arte ou Arqueologia ou Gestão do Património, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para o Departamento Municipal de Gestão Cultural. 2.3.1 — Nos termos do n.º 2

do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por candidatos com deficiência. 2.4 Ref.ª 2020-23) Três postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico, área funcional Biblioteca, Arquivo e Documentação (BAD), 12.º Ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para o Departamento Municipal de Gestão Cultural. 2.4.1 — Nos termos do n.º 2 do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por candidatos com deficiência. 2.5 Ref.ª 2020-24) Dois postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico, área funcional Museus e Património Cultural, 12.º Ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para o Departamento Municipal de Gestão Cultural. 2.6 Ref.ª 2020-25) Um posto de trabalho na categoria e carreira geral de Técnico Superior, área funcional Gestão Cemiterial, Saúde Pública e Bem-Estar Animal, Licenciatura em Engenharia Civil, ou em Mecânica, ou em Geoambiente, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para o Departamento Municipal de Planeamento e Gestão Ambiental. 2.7 Ref.ª 2020-26) Oito postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Operacional, área funcional Iluminação Pública e Infraestruturas Eletromecânicas, Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Mobilidade e Transportes. 2.7.1 — Nos termos do n.º 2 do art.º 3.º e n.º 1 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é de um o número de postos a preencher por candidatos com deficiência. 2.8 Ref.ª 2020-27) Um posto de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico, área funcional Iluminação Pública e Infraestruturas Eletromecânicas, Curso que confira grau de qualificação de nível III na área da Eletricidade e Energia, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Mobilidade e Transportes. 2.9 Ref.ª 2020-28) Dois postos de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico, área funcional Infraestruturas Viárias e Sinalização de Trânsito, Curso que confira grau de qualificação de nível III na área da Construção Civil e Engenharia Civil, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Mobilidade e Transportes. 2.10 Ref.ª 2020-29) Um posto de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico, área funcional Mobilidade Urbana, Curso que confira grau de qualificação de nível III na área da Construção Civil e Engenharia Civil, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Mobilidade e Transportes. 2.11 Ref.ª 2020-30) Um posto de trabalho na categoria e carreira geral de Assistente Técnico, área funcional Túneis e Obras de Arte, Curso que confira grau de qualificação de nível III na área da Eletricidade e Energia, ou na área da Construção Civil e Engenharia Civil, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Mobilidade e Transportes. 2.12 Ref.ª 2020-31) Dois postos de trabalho na categoria e carreira geral de Técnico Superior, área funcional Iluminação Pública e Infraestruturas Eletromecânicas, Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica, ou Licenciatura em Eletromecânica, ou Licenciatura em Mecânica, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Mobilidade e Transportes. 2.13 Ref.ª 2020-32) Um posto de trabalho na categoria e carreira geral de Técnico Superior, área funcional Túneis e Obras de Arte, Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica, ou Licenciatura em Eletromecânica, ou Licenciatura em Mecânica, ou Licenciatura em Engenharia Civil, ou Licenciatura em Geotecnia, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação, ou experiência profissional, para a Direção Municipal de Mobilidade e Transportes. 3 – Ao abrigo do disposto no n.º 5, do art.º 11º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril informa-se que a publicitação integral dos procedimentos será também efetuada em www.bep.gov.pt e no sítio da Internet do Município do Porto em: https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx Porto, 12 de fevereiro de 2020 A Diretora Municipal de Recursos Humanos (Salomé Ferreira)

Observações

1 - Nos termos do art.º 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por despacho da Senhora Vereadora com o Pelouro da Juventude e Desporto e o Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, de 10-02-2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho infra identificado.

2 - Caracterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal de 2020, aprovado por deliberação de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, de 28 de outubro e 4 de novembro de 2019, respetivamente:

2.1 - Ref.ª 2020-22 - Três postos de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional Cultura, para o Departamento Municipal de Gestão Cultural: "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 da cultura, nomeadamente, conservação, tratamento e difusão do património museológico e arqueológico, conceção e realização de ações de extensão cultural; apoio na organização e montagem de exposições; gestão dos equipamentos e infraestruturas culturais do município."

3 - Consultada a AMP, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art.º 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, foi prestada a seguinte informação a 3 de janeiro de 2020: " (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º -A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014."

4 - Local de trabalho: Câmara Municipal do Porto.

5 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LTFP, sendo a posição de referência – 1201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos) correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única.

5.1 - Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município do Porto da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

6 - Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento (cfr. n.º 4 do art.º 30.º da LTFP), será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2020.

7 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art.º 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CMP idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 - Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no art.º 17.º da LTFP:

Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;

Ter 18 anos de idade completos;

Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.1 - Nível habilitacional: Licenciaturas em História ou História de Arte ou Arqueologia ou Gestão do Património

8.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

9 – Formalização de candidaturas: informa-se que a publicitação integral dos procedimentos, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadao/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx.

9.1 - A morada/email a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário eletrónico de candidatura.

10 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;

c) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos, (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

d) Documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento.

10.1 - A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal, nos termos do n.º 8 do art.º 20.º da Portaria n.º 125-A/2019.

11 - Nos termos do n.º 6 e n.º 7 do art.º 20.º da referida Portaria, os candidatos que exercem funções na CMP ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

- Métodos de Seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;

Ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

12.1 – 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

12.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

12.3 - Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2), conforme previsto no n.º 3 do art. 36.º da LTFP.

12.4 - 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 em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

12.5 – 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 art.º 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 75 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

12.6 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

Prova de Conhecimentos: será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

12.6.1 – Os candidatos que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

12.7 – Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

12.7.1– Legislação geral: Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo; Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio - modernização administrativa; 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 do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – regime jurídico das autarquias locais, na sua atual redação.

12.7.2– Legislação/Bibliografia específica:

Área História ou História de Arte ou Arqueologia: Oliveira Ramos, Luís A. de (Dir.) — História do Porto. Porto Editora, 2001 (3.ª ed.); Mörsch, Carmen. Numa encruzilhada de quatro discursos. Mediação e educação na documenta 12: entre Afirmação, Reprodução, Desconstrução e Transformação. Periódico Permanente, v. 4, n. 6, 2016; Almeida, C.A. Ferreira. Património – Riegel e Hoje. Revista da Faculdade de Letras. 1993; Davies, Penelope J. E. (et al.) — A Nova História da Arte de Janson. 9ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2010; Cordeiro, José M. Lopes; Fernandes, César; Rapagão, João; Sampaio, Maria da Luz; — Museu da Ciência e Indústria do Porto: Programa Museológico. In CORDEIRO, José M. Lopes (Dir.) -Arqueologia Industrial, 3ª série, Vol. I, nº1-2, 1997, pp. 47-88; Vieira, Eduarda; Cordeiro, José Manuel Lopes, ed. (2017) – Actas do II Congresso Internacional sobre Património Industrial. Património, Museus e Turismo Industrial: Uma oportunidade para o século XXI. Centro de Investigação em Ciência e Tecnologia das Artes (CITAR)/Escola das Artes da Universidade Católica Portuguesa; Associação Portuguesa para o Património Industrial (APPI). Painel 1 – “Estudo, Salvaguarda e Divulgação do Património Industrial” e Painel 11 – “Teoria e Metodologia do Património Industrial e da sua Arqueologia”, pp. 18-235 e pp. 667-743 - Disponível em <http://citar.artes.porto.ucp.pt/pt/actas-II-congresso-patrimonio-industrial>.

Área Gestão do Património: Museum Registration Methods, 5th edition. Edited by Rebecca A. Buck and Jean Allman Gilmore.

Publicado por American Association of Museums, 2010; Spectrum 5.0, da Collections Trust - publicação online:

<http://collectionstrust.org.UK/spectrum>; ICOM, CIDOC Standards Guidelines - publicação online

<http://network.icom.museum/cidoc/standards/cidoc-standards-guidelines/>

12.8 – Avaliação Curricular: visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular 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 dos seguintes parâmetros:

Habilitações Académicas – HA;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = ((HA + FP + (2 \times EP))) / 4$$

Em que:

Habilitações Académicas (HA):

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 (Licenciatura/Mestrado) 15 Valores
Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento) 20 Valores

Formação Profissional (FP):

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação e/ou MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

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 horas e 40 horas. 12 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas. 14 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas. 16 Valores

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total 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 (EP):

Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional Valoração

Sem experiência profissional ou = a 1 ano de experiência profissional 10 Valores

Experiência > a 1 ano até <4 anos 12 Valores

Experiência = a 4 anos a <7 anos 14 Valores

Experiência = a 7 anos a <10 anos 16 Valores

Experiência = a 10 anos a <14 anos 18 Valores

Experiência = a 14 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 e 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 aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

12.9 - A Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências são avaliadas segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.9.1. A Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e contempla três momentos, nomeadamente a aplicação de testes psicotécnicos e de um inventário de personalidade e a realização de uma entrevista psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A aplicação deste método será realizada por um psicólogo(a) inscrito(a) na Ordem dos Psicólogos Portugueses.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Elevado - 20 valores;

Bom - 16 valores;

Suficiente - 12 valores;

Reduzido - 8 valores;

Insuficiente - 4 valores.

12.9.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas

basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- Orientação para resultados - competência ponderada a 10%
- Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 10%
- Planeamento e Organização - competência ponderada a 10%
- Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10%
- Comunicação (oral e escrita) - competência ponderada a 10%
- Conhecimentos especializados e experiência - competência ponderada a 50% (Relativos à legislação e bibliografia específica anteriormente indicada)

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Escala Classificação Nível classificativo

100% 20 Valores Elevado

75% a 99% 16 Valores Bom

50% a 74% 12 Valores Suficiente

30% a 49% 8 Valores Reduzido

0 a 29% 4 Valores Insuficiente

12.10 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- A – Perfil para a função;
- B – Motivação e interesse para a função;
- C – Competência comunicacional;
- D – Sentido crítico;
- E – Conhecimentos especializados;

De acordo com a seguinte tabela:

Avaliação

Parâmetros Insuficiente Reduzido Suficiente Bom Elevado

4 Valores 8 Valores 12 Valores 16 Valores 20 Valores

A - Perfil

B – Motivação

C – Competência comunicacional

D – Sentido crítico

E – Conhecimentos especializados

E de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS=(A + B + C +D+E)/5$$

12.11 - A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:

$$OF= (40PC+ 30AP + 30EPS)/100$$

Ou

$$OF= (40AC + 30EAC + 30EPS)/100$$

Em que: OF - Ordenação Final; PC - Prova de conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

13 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da referida 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 EPS: “E – Conhecimentos especializados”;
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: “B - Motivação”;
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

14 - 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 02 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

15 - Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

16 - O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras.

17 - A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página eletrónica <https://balcaovirtual.cm->

porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx.

18 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019.

19 - Composição do Júri:

Presidente: Alexandra Cerveira Pinto Sousa Lima, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos: Maria Augusta Pires Marques Martins, Técnica Superior que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marta Sofia Maia Martins, Técnica Superior

Vogais Suplentes: Laura Cristina Peixoto de Sousa, Técnica Superior e Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe de Divisão.

20 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

21 - Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do art.º 10.º e art.º 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

21.1 - No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível em: <https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/guiapesquisa/Paginas/Formularios.aspx?Char=F>.

22 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é divulgada na DMRH, sita na Rua do Bolhão, n.º 192, 4000-111 Porto e disponibilizada na página eletrónica https://balcaovirtual.cm-porto.pt/PT/cidadaos/guiatematico/edu_emp/Paginas/educacaoemprego.aspx.

23 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, aquando da submissão da candidatura, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

24 - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art.º 33.º da LTFP e no n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP) por publicação integral, na 2.ª série do Diário da República e Internet, por extrato, disponível para consulta a partir da data da presente publicação.

25 - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição da República Portuguesa "A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados**Masculinos:****Femininos:****Total:****Total Portadores Deficiência:****Total SME:****Total Com Auxílio da BEP:**