

ATA N.º 1

Em **07/01/2022** reuniu, por videoconferência, 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 trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Conservação, Infraestruturas e Gestão de Frota - Ref.ª 2022-6**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado por despacho de 29/12/2021 da Senhora Vereadora do Pelouro da Educação, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

Presidente: Teresa Gabriela Marques Leite, Diretora de Departamento.

Vogais Efetivos: Liliana Celeste Roriz Leiras Ferreira, Chefe de Divisão, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Débora Mónica de Almeida Regadas, Técnico Superior.

Vogais Suplentes: Carolina Soares Lucas, 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 estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da conservação de equipamentos e infraestruturas; gestão de frota.”*.

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

Primeiro: Métodos de Seleção e utilização Faseada

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria¹ n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP², serão aplicados os métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos** ou **Avaliação Curricular** e **Avaliação Psicológica** ou **Entrevista de Avaliação de Competências**, como métodos de seleção obrigatórios, complementados, de acordo com o art.º 6.º da citada Portaria, pelo método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção**.

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

¹ Doravante designada Portaria.

² 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.

desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

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 todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

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 citada Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **30 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: Prova de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte digital, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta, numa só fase, tendo a duração máxima de até 90 minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala até 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

Apresenta-se em seguida a 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.

Legislação geral comum:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Legislação/Bibliografia específica:

- Cabral, S. J. (2006). *Organização e Gestão da Manutenção dos conceitos à Prática - Conceitos fundamentais da manutenção que contribuem para uma gestão de qualidade*. LIDEL - Edições Técnicas, Lda;
- Carvalho, A. M. (2007). *Exercícios Resolvidos com Excel para Economia & Gestão*. FCA Editora;

- Completo, A. & Melo, Q. F. (2017). *Introdução ao Projeto Mecânico*. Publindústria - Produção de Comunicação, Lda. ISBN: 9789897232251;
- Davim, J. P. (2008). *Machining: Fundamentals and recent advances*. Springer Publishing;
- Bolton, W. (1999). *Mechatronics*. Pearson Education (ISBN: 0-582-35705-5);
- Knopf, F. C. (2012). *Modeling Analysis and Optimization of Process and Energy Systems*. Wiley;
- Thumann, A. & Mehta, D. P. (2008). *Handbook of Energy Engineering* (6th. Ed.). Fairmont Press;
- Hillier, S. F. & Lieberman, J. G. (2020). *Introduction to Operations Research* (11th Ed.). McGraw-Hill;
- Fitzsimmons, J., Bordoloi, S. & Fitzsimmons, M. (2011). *Service Management: Operations, Strategy, Information Technology* (7th Ed.). McGraw-Hill (ISBN: 0073403350);
- Transport and Environment Reporting Mechanism (TERM) Report. (2018). *Electric vehicles from life cycle and circular economy perspectives*. European Environment Agency (EEA);
- DecretoLei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro, na sua atual redação – Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Decreto-Lei n.º 103/2008, de 24 de Junho, que estabelece regras relativas à colocação no mercado e entrada em serviço das máquinas e respectivos acessórios;
- Decreto-Lei nº DL 50/2005, de 25 de Fevereiro – Prescrições Mínimas de Segurança e de Saúde na Utilização de Equipamentos de Trabalho;
- Sá, A. & Barbosa, A. (2017). *Máquinas elétricas e alguns engenhos* (2.ª Ed.). Publindústria - Produção de Comunicação, Lda;
- Melconian, S. (2008). *Elementos de Máquinas* (9.ª Ed.). Editora Érica;
- Toro, V. (1994). *Fundamentos de Máquinas Elétricas*. LTC - Livros Técnicos e Científicos Editora;
- Sá, A. (2016). *Guia de aplicações de gestão de energia e eficiência energética* (3.ª Ed.). Publindústria - Produção de Comunicação, Lda;
- Martínéz, J., Rodríguez, F. & Vila, F. (2012). *Motores y máquinas eléctricas*. Marcombo.

Terceiro: 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: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

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

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 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 até 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 superior a 80 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.

Quanto à **Experiência Profissional**, 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	10 Valores
Experiência profissional < 1 e < 3 anos	15 Valores
Experiência profissional ≥ 3 e < 5 anos	17 Valores
Experiência profissional ≥ 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.

Quarto: Avaliação Psicológica

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. 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 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.

Quinto: Entrevista de Avaliação de Competências

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 será baseada 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:

1. Orientação para resultados - competência ponderada a 20%;
2. Planeamento e Organização - competência ponderada a 20%;
3. Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 20%;
4. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - competência ponderada a 20%;
5. Comunicação - competência ponderada a 20%.

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

Escala	Classificação	Nível Classificativo
100%	20 Valores	<i>Nível Elevado</i>
75% a 99%	16 Valores	<i>Nível Bom</i>

Escala	Classificação	Nível Classificativo
50% a 74%	12 Valores	<i>Nível Suficiente</i>
30% a 49%	8 Valores	<i>Nível Reduzido</i>
0 a 29%	4 Valores	<i>Nível Insuficiente</i>

Sexto: Entrevista Profissional de Seleção

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;

Avaliação Parâmetros	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 Valores	8 Valores	12 Valores	16 Valores	20 Valores
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 fórmula: $EPS = (A+B+C+D+E) / 5$

Sétimo:

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

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.

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

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da 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: "*A - Perfil para a função*";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da EPS: "*B - Motivação e interesse para a função*";
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Oitavo:

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:

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

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,