



*Tânia Amaral*  
*PR*

## ATA N.º 1

Em 20/02/2020 reuniu, na Direção Municipal de Recursos Humanos, 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.º 2020-36, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado, por despacho de 19/02/2020 do(a) Senhor(a) Vereador(a) do Pelouro da Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dr(a), Ana Catarina da Rocha Araújo, constituído por:

**Presidente:** José Pedro Camelo Cunha Lobão, Director(a) Departamento

**Vogais Efetivos:** Tânia Cristina Soeiro Amaral, Técnico(a) Superior que substitui o(a) Presidente nas suas faltas e impedimentos e Paula Manuela Santos Ribeiro, Assistente Técnico

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 dos posto de trabalho identificados em epígrafe, 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 n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do 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, como métodos de seleção obrigatórios complementados, de acordo com o art.º 6º da citada Portaria, pelo método(s) de seleção facultativo(s) Entrevista Profissional de Seleção

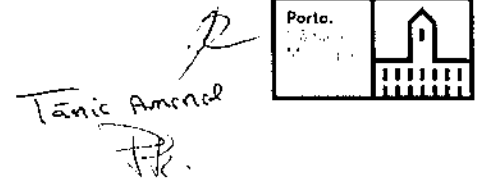
**A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha 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 n.º 125-A, de 30 de abril, 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 dos posto(s) 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 **15 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 de papel, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, com consulta em suporte de papel, numa só fase, tendo a duração de 60 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:**

Constituição da República Portuguesa, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; 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

**Legislação/Bibliografia específica** BARTHES, Roland, A Câmara Clara (Nota sobre a fotografia), Edições 70, Lda., 2013; LANGFORD, Michael, Fotografia Básica, 5ª edição, Lisboa, 2002; Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto - Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português.

**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:

**Habilitações Académicas (HA):**

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12º ano de escolaridade ou curso equiparado)	20 valores



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 elaborada 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 (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 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. Realização e Orientação para resultados - competência ponderada a 10%
2. Iniciativa e Autonomia - competência ponderada a 10%
3. Organização e Método de Trabalho - competência ponderada a 10%
4. Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10%
5. Comunicação - competência ponderada a 10%
6. Conhecimentos e experiência - competência ponderada a 50%

(Relativa 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	<i>Nível Elevado</i>
75% a 99%	16 valores	<i>Nível Bom</i>
50% a 74%	12 valores	<i>Nível Suficiente</i>
30% a 49%	8 valores	<i>Nível Reduzido</i>



Tónio Amador  
FP.

**Formação Profissional:** 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.

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	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 61 horas	20 valores

**Experiência Profissional:** 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
Experiência $\geq 0$ e $< 1$ ano	10 valores
Experiência $\geq 1$ e $< 3$ anos	15 valores
Experiência $\geq 3$ e $< 5$ anos	17 valores
Experiência $\geq 5$ 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 aos posto(s) de trabalho para que o procedimento foi aberto.

#### Quarto - Avaliação Psicológica (AP)



*Téc. Geral*  
*HP.*

Escaia	Classificação	Nível Classificativo
0% a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

**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;
- B - Motivação.
- C - Competência comunicacional
- D - Sentido crítico
- E - Conhecimentos especializados

De acordo com a seguinte tabela:

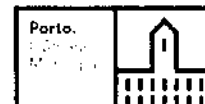
Avaliação Parâmetros	Insuficiente 4 Valores	Reduzido 8 Valores	Suficiente 12 Valores	Bom 16 Valores	Elevado 20 Valores
A - Perfil					
B - Motivação					
C - Competência comunicacional					
D - Sentido crítico					
E - Conhecimentos especializados					

E de acordo com a seguinte fórmula:

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

**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:

$$OF = (40PC + 30AP + 30EPS)/100 \text{ ou } OF = (40AC + 30EAC + 30EPS)/100$$



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 n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 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"
- 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.

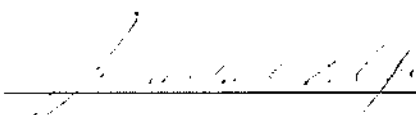
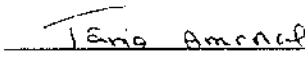

**Oitavo:** Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do D.L. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal

**Nono:** Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal

**Décimo:** O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Gestão de Carreiras

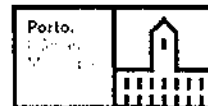
É nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Direção Municipal de Recursos Humanos  
Rua do Bonão, nº 192  
4000-111 Porto  
T +351 222 097 200  
F +351 222 097 222

Tónio  
Amorim



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.

