

ATA N.º 1

Em **05/01/2020** reuniu, via videoconferência, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto com vista ao preenchimento de 1 posto(s) de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior da área funcional Assessoria de Gestão - Ref.ª 2021-3, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado, por despacho de 29/12/2020 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: Cláudia Cristina Pimenta Carneiro, Diretora de Departamento.

Vogais Efetivos: Maria Fernanda Miranda Ferreira, Chefe de Divisão que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Bruno Miguel Oliveira Fraga, 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 concursal, 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 pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente, construção de indicadores de gestão e procedimentos inerentes à gestão administrativa."

Primeiro

O procedimento concursal comum em apreço, para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, visa, de acordo com o artigo 57.º da LTFP¹, a substituição de trabalhador da autarquia que se encontra temporariamente impedido de prestar serviço.

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

Segundo – 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 LTFP1, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, como método (s) de seleção obrigatório(s).

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

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.

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 25 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

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):

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) | 15 valores |
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) | 15 valores |
| Habilitação académica de grau exigido para 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 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 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 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. | 10 valores |
| Experiência até 3 anos. | 15 valores |
| Experiência \geq a 3 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 - 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

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 para a função | | | | | |
| B - Motivação e interesse para a função | | | | | |
| C - Competência comunicacional | | | | | |
| D - Sentido Crítico | | | | | |
| E - Conhecimentos Especializados | | | | | |

E de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D+E) / 5$

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

$$OF = (70AC + 30EPS) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC - Avaliação Curricular; 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 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.

Sexto: 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.

Sétimo: 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.

Oitavo: 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,
