



Tânia Amaral
Hf

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 Técnico Superior da área funcional Comunicação e Promoção - Ref.º 2020-35, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado, por despacho de 19/02/2020 da Senhora Vereadora do Pelouro da Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Ana Catarina da Rocha Araújo, constituído por

Presidente: José Pedro Camelo Cunha Lobão, Diretor de Departamento.

Vogais Efetivos: Tânia Cristina Soeiro Amaral, Técnica Superior que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Marta Sofia Maia Martins, Técnica 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 pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da comunicação e promoção, nomeadamente, produção de conteúdos e espaços noticiosos; execução de iniciativas no domínio da comunicação institucional; criação e gestão de projetos web, de design corporativo e de design editorial; cobertura de eventos, montagem e edição de reportagens e vídeos."*

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, 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.

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.

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



Tónio Amador
RL

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, sem consulta, numa só fase, 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 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 Código Deontológico dos Jornalistas Portugueses, aprovado em 4 de maio de 1993; Estatutos da Entidade Reguladora para a Comunicação Social, Lei de Imprensa, aprovada pela Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro (versão atualizada), Carvalho, J. Costa, O mundo na mão: jornalismo, 1ªed, 1º Vol e 2º Vol, Porto: Areal, 1985; Gradim, Anabela, Manual do Jornalismo, livro de estilo do Urbi et Orbi, Universidade da Beira Interior, Covilhã: AA.VV., Livro de Estilo da Lusa, ed. Policopiada, Cardet, Ricardo, sd, Manual de Jornalismo, col. Nosso Mundo, Editorial Caminho, Lisboa.

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:



Ténis Amador
HL

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

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: 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 |



Tânia Amarel
RF

| Formação Profissional | Valoração |
|--|------------|
| 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 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 ≥ 0 e < 1 ano | 10 valores |
| Experiência ≥ 1 e < 3 anos | 15 valores |
| Experiência ≥ 3 e < 5 anos | 17 valores |
| Experiência ≥ 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):

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



Ténia Amarel
[Handwritten signature]

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. Orientação para resultados - competência ponderada a 10%
2. Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 10%
3. Planeamento e Organização - competência ponderada a 10%
4. Responsabilidade e compromisso com o Serviço - competência ponderada a 10%
5. Comunicação - competência ponderada a 10%
6. Conhecimentos especializados 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> |
| 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;
- B - Motivação
- C - Competência comunicacional
- D - Sentido crítico



Tânia Amarel
M

- 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

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

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: "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

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.

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,






