

ATA N.º 1

Em 08/11/2021 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 a termo resolutivo incerto** com vista ao preenchimento de **1 posto de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Organização e Gestão - Ref.ª 2021-68**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado, por despacho de 04/11/2021 da Senhora Vereadora do Pelouro da Educação, Juventude e Desporto e Pelouro dos Recursos Humanos e Serviços Jurídicos, Dra. Catarina Araújo, constituído por:

Presidente: Ricardo Jorge Calado da Costa e Silva, Chefe de Divisão

Vogais Efetivos: Vera Lúcia Nogueira Sampaio, Técnica Superior que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Andreia da Conceição Marques Gomes, Técnica Superior

Vogais Suplentes: Patrícia Mafalda Soares Vieira, Técnica Superior e Maria Eugénia Borges de Araújo Macedo, 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 das políticas do município na área da unidade orgânica, nomeadamente, análise de processos administrativos e de circuitos de informação, tendo em vista a sua racionalização e simplificação; conceção e implementação de metodologias e instrumentos de gestão."*

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, na sua atual redação e doravante designada Portaria, 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 métodos de seleção obrigatórios.

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 é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **10 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo - 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)	18 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
Duração total entre 0 a 20 horas	10 valores
Duração total entre 21 a 40 horas	12 valores
Duração total entre 41 a 60 horas	14 valores
Duração total entre 61 a 80 horas	16 valores
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: 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 < 2 anos	12 valores
Experiência ≥ 2 e < 3 anos	14 valores
Experiência ≥ 3 e < 4 anos	16 valores
Experiência ≥ 4 e < 5 anos	18 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 ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.

Terceiro: 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

Cada parâmetro será valorado de acordo com os seguintes níveis classificativos:

- Elevado - 20 valores;
- Bom - 16 valores;
- Suficiente - 12 valores;
- Reduzido - 8 valores;
- Insuficiente - 4 valores.

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

Quarto: 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. 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: "Motivação e Interesse para a função"
- 3.º Candidato com a classificação final da habilitação exigida mais elevada.

Quinto: 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.

Sexto: Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

Sétimo: 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,

Ricardo Silva

Assinado por: **Vera Lúcia Nogueira Sampaio**
Num. de Identificação: BI12147646
Data: 2021.11.08 22:32:54+00'00'



¹Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, abreviadamente e doravante designada por LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.