

## ATA N.º 1

Em **17/03/2021** 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 por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **1 posto(s) de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Informação e Estudos Estratégicos - Ref.ª 2021-43**, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Porto, autorizado, por despacho de 11/03/2021 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:** Rui Manuel Ribeiro Monteiro, Director(a) Departamento

**Vogais Efetivos:** Cláudia Regina Martins Soares, Chefe de Divisão que substitui o(a) Presidente nas suas faltas e impedimentos e Bruno Miguel Oliveira Fraga, Técnico(a) 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 dos posto(s) de trabalho identificados em epígrafe, com a seguinte caracterização: *"Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão; Elaborar pareceres, promover e acompanhar projetos conducentes à definição e concretização das políticas do Município no domínio da economia; Coligir e analisar informação relevante de suporte ao sistema de gestão de informação do Município; Identificar instrumentos e bases de dados relevantes para a produção de informação estatística sobre a cidade do Porto; Apoiar a elaboração de estudos de natureza estratégica e prospetiva que englobem as políticas integradas do Município."*

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 (doravante designada Portaria) 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 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.

### **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 em suporte de papel, numa só fase, tendo a sua duração até ao limite 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, na atual redação – 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 de Trabalho; - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, na sua atual redação - Avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP); - Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro - Adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP; - Despacho Normativo n.º 4 - A/2010 - Estabelece os critérios a aplicar na realização da ponderação curricular.

**Legislação/Bibliografia específica** - Löfgren, K., & Webster, C. W. R. (2020). The value of Big Data in government: The case of 'smart cities'. *Big Data & Society*, 7(1), 2053951720912775; - World Bank Group. (2015). *Competitive cities for jobs and growth: what, who, and how*. World Bank.

### **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/Mestrado)	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
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 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.

**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
Sem experiência profissional	10 valores
Experiência profissional até 2 anos	18 valores
Experiência profissional superior a 2 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

#### **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 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:

Escola	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 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					

Avaliação Parâmetros	Insuficiente	Reduzido	Suficiente	Bom	Elevado
	4 Valores	8 Valores	12 Valores	16 Valores	20 Valores
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. 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:** 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.

**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,

<sup>1</sup>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.