



ATA Nº 8

-----Aos treze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e dezanove, pelas 11h30m nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos: Dr.^a Clarisse Castro, diretora de departamento de Desenvolvimento Cultural e Económico, Dr.^a Maria José Rodrigues, chefe de divisão de Cultura e Dr.^a Cristina Andrade, diretora de Departamento de Recursos Humanos, na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um técnico superior (Licenciatura em Gestão do Património), para a divisão da Cultura, aberto pelo aviso n.º 6986/2018, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 99, de 23 de maio de 2018, a fim de pronunciar-se sobre eventuais reclamações em sede de audiência dos interessados e notificar os candidatos aprovados no segundo método de seleção, avaliação psicológica, para a realização do terceiro método de seleção, entrevista profissional de seleção. -----

-----1. Aberta a presente reunião, o Júri constatou que a candidata Iolanda Filipa Basto da Silva apresentou alegações em sede de audiência dos interessados. -----

-----1.1. A candidata Iolanda Filipa Basto da Silva alega que foi incorretamente avaliada/pontuada no método de seleção, avaliação psicológica, alegando que existe uma contradição entre a avaliação efetiva e a informação que lhe foi transmitida. Questiona a classificação atribuída de 0 pontos nos itens: responsabilidade, compromisso e comunicação, que entram em conflito com o que lhe foi transmitido, que a avaliaram como uma pessoa com espírito de liderança vincada e com um nível de segurança elevado, sendo positivo, mas não se enquadrava no que pretendiam. Questiona, de igual forma, a pontuação de apenas 1 ponto na capacidade de orientação para os resultados quando salientam que esse é um dos seus pontos fortes. Considera também que esta avaliação (aplicação dos métodos e critérios) está repleta de subjetividade, razão pela qual solicita uma reavaliação da sua classificação e que o método usado na avaliação seja devidamente clarificado e fundamentado teoricamente, pois considera uma questão de justiça e equidade. -----

-----1.1.1. Analisadas as alegações o júri decidiu por unanimidade pronunciar-se da seguinte forma: no sentido de confirmar a nota atribuída neste método de seleção, o júri solicitou ao Núcleo de Avaliação Psicológica, responsável pela aplicação deste método de seleção, para se pronunciar quanto aos resultados obtidos pela candidata Iolanda Filipa Basto da Silva, tendo o mesmo referido: "Face às reclamações apresentadas pela candidata Iolanda Filipa Basto da Silva, o Núcleo de Avaliação Psicológica (NAP) reuniu para reanalisar o processo, tendo a comunicar o seguinte: Antes de mais, importa referir que as psicólogas que integram o NAP possuem formação específica certificada para a realização da avaliação psicológica no âmbito dos procedimentos concursais. Nos termos do nº1 do artigo 10º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, que regulamenta a tramitação concursal, - a avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigên-



cias do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é constituída por 3 momentos: 1) teste de inteligência, 2) teste de personalidade e 3) entrevista, neste caso coletiva, dado o número de candidatos. Os critérios de observação, análise e cotação inerentes ao processo de avaliação são objetivos. A psicometria, atribui uma classificação aos candidatos que decorre da natureza dos próprios testes. Já a entrevista de grupo, é pontuada de acordo com determinados indicadores de competência, podendo a pontuação ser de 0 (zero), 1 (um) ou 3 (três). Relativamente ao momento da entrevista coletiva, não sendo verdade que a candidata tenha obtido 0 (zero) pontos nas competências de responsabilidade, compromisso e comunicação, é um facto que determinados parâmetros desejáveis para a função não foram observados. Foi possível apurar, sobretudo na entrevista, que a candidata apresenta um perfil motivacional, de personalidade e de competências que colide com um bom prognóstico de integração nas funções e nos postos de trabalho em causa. Posto isto, o NAP decidiu manter a classificação de 8 valores (reduzido), já previamente atribuída à candidata.”. Pelo exposto, o júri decidiu, por unanimidade, manter a classificação de insuficiente – 8,00 valores, atribuída na aplicação do método de seleção, avaliação psicológica, à candidata Iolanda Filipa Basto da Silva, por não existirem fundamentos atendíveis para a alteração. -----

-----2. O Júri deliberou manter como excluídos os seguintes candidatos por terem obtido, no método de seleção avaliação psicológica, classificação inferior a 9,50 valores:-----

-----2.1. Por ter faltado ao método de seleção – avaliação psicológica: -----

-----Cláudia Alexandra Sousa Dias-----

-----2.2. Por terem obtido classificação inferior a 9,50 valores, no método de seleção – avaliação psicológica: -----

-----Alfredo Sérgio Oliveira Pinho ----- Insuficiente - 8,00 valores;

-----Ana Luísa Vitó Braga -----Insuficiente - 8,00 valores;

-----Ana Maria da Costa e Silva Pereira-----Insuficiente - 8,00 valores;

-----Bárbara Patrícia da Silva Pereira-----Insuficiente - 8,00 valores;

-----Iolanda Filipa Basto da Silva-----Insuficiente - 8,00 valores;

-----Isabel de Oliveira Paulos -----Insuficiente - 8,00 valores;

-----Joana de Sousa Brito-----Insuficiente - 8,00 valores;

-----José Manuel Moreira de Sousa -----Insuficiente - 8,00 valores;

-----Susana Filipa Serra Ferreira-----Insuficiente - 8,00 valores;

-----3. Foi deliberado que os candidatos excluídos, deverão ser notificados, nos termos da alínea a) do n.º 3 do art.º 30.º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, dando-lhes conhecimento das garantias fixadas no artigo 39º, da referida Portaria. -----

-----4. Convocar os candidatos aprovados no 2.º método de seleção, para a realização do 3.º e último método de seleção – entrevista profissional de seleção, a realizar no Departamento de Recursos Humanos, sito Paços do Concelho, Avenida D. Afonso Henriques, 4454-510 Matosinhos, no dia 7 de março de 2019, nos seguintes horários: -----

-----Ana Luísa Azevedo Lopes da Silva -----9h30;



-----Ângela Cristina Alves Maganinho Espírito Santo----- 10h00;
-----Avelino Miguel Amaral Fonseca ----- 10h30;
-----Estela Mariana Marques da Costa ----- 11h00;
-----Isabel Maria Ferreira da Silva Reis----- 11h30;
-----Pedro Nuno dos Santos Rodrigues ----- 12h00;
-----Raquel Azevedo Moreira----- 14h30;
-----Rita Inês da Fonseca Ladeiro ----- 15h00;
-----4.1. Nos termos do n.º 2 do artigo 33º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos admitidos, deveram ser notificados, ao abrigo do estipulado no artigo 30º, nº 3, alínea a) da referida Portaria, para realização do terceiro método de seleção.-----
-----Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr. Presidente do Júri a presente reunião. -
-----Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri,

Elviseano
Yorapê Rodrigues
Luís Adão

