



ATA Nº 7

-----Aos vinte e um dias do mês de setembro de 2022, pelas 11h30m, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos Dr.^a Clárisse Castro, diretora do Departamento de Cultura, presidente do júri, Dr.^a Maria José Rodrigues, chefe de Divisão de Cultura e Museus e Dr. Romeu Rodrigues, chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Carreiras, na qualidade de membros do Júri procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um/a técnico/a superior (Licenciatura em Conservação e Restauro) por tempo indeterminado para a Divisão de Cultura e Museus, publicado na Bolsa de Emprego Público, código de oferta: OE202203/0163, pronunciando-se da seguinte forma: -----

-----1. Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção, constam das atas nºs 4, 5 e 6, que aqui se dão por reproduzidos, para todos os efeitos legais, bem como a admissão e exclusão dos/as candidatos/as oponentes ao presente concurso. -----

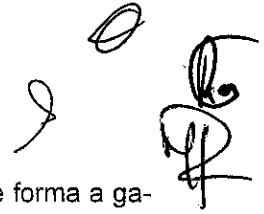
-----2. Notificados/as os/as candidatos/as que concluíram o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados e constantes da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, nos termos dos art.º 26º e 28º, ambos da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação, para dizerem por escrito o que lhes oferecer, no prazo de 10 dias úteis, o Júri constatou que nenhum/a candidato/a apresentou alegações de sede de audiência prévia. -----

-----3. Notificados/a os/as candidatos/as excluídos/as na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção, nos termos do art.º 28º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o código de procedimento administrativo, para dizerem o que se lhes oferece no prazo concedido em termos de audiência prévia, 10 dias, o Júri constatou que o candidato **Frederico Oliveira Quadro Matos** apresentou a alegação, em sede de audiência prévia, e expõe o seguinte "... o candidato, após consultar a lista de classificação do segundo método de seleção – avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências - vem pronunciar-se quanto à classificação final que lhe foi atribuída. O candidato questiona qual o perfil de competências pretendido, previamente definido e as suas características, pois não se encontram elencados no âmbito da abertura do procedimento concursal, havendo por isso grande margem de aleatoriedade. O candidato questiona ainda os moldes em que este método de seleção foi realizado, nomeadamente, por ter sido realizada em contexto de grupo, assim como as questões realizadas ao candidato, serem suficientes, do ponto de vista, técnico-científico, para emitir um parecer devidamente fundamentado acerca do seu perfil de aptidões, competências comportamentais e de personalidade específicas. Assim, pretende ser esclarecido pelo Núcleo de Avaliação Psicológica e da Equipa de Entrevistas da Autarquia quais as conclusões da sua avaliação e respetiva fundamentação. Pretende ver elencadas quais as aptidões específicas avaliadas, a metodologia utilizada para o efeito e qual a classificação obtida pelo próprio em cada aptidão, assim como as características de personalidade que foram avaliadas, explicitada qual a metodologia de avaliação utilizada, assim como a classificação obtida pelo candidato em cada sub-critério de avaliação. Pretende, ainda, questionar porque é que o candidato, assim como os/as restantes candidatos/as, não foram avaliados/as individualmente neste método de seleção, até porque, conforme o segundo ponto da ata n.º 5 de



14/06/2022, assinada pelo júri do concurso, o candidato tomou conhecimento de que outro/a candidato/a verá o seu perfil de aptidões, competências comportamentais e de personalidade, avaliado/a de forma individual. As metodologias para cada candidato/a deveriam ser as mesmas para todos/as, ou seja, serem todos/as avaliados/as em entrevista em grupo, ou serem todos/as os/as candidatos/as avaliados/as individualmente, ou ambos. Requer o candidato/a, que seja avaliado individualmente, ou, se tal não for aceite, que seja de novo repetido o segundo método de seleção com todos/as os/as presentes. Devendo tal ser aceite, requer aqui o candidato, surpreendido e em desacordo com a sua classificação e, tratando-se de um procedimento de ordem pública, a presença de uma pessoa da sua confiança, competente e especializada nas áreas que versam este critério de seleção (avaliação psicológica), nas suas provas de avaliação. Mais se acrescenta que o aqui candidato conta com uma experiência profissional na área da conservação e restauro de cerca de 13 anos. Pelo que não pode aceitar a classificação obtida neste critério de avaliação no presente procedimento concursal e pede a sua revisão e/ou realização de entrevista individual de avaliação, ou repetição do segundo método de seleção com todos/as os/as presentes.” -----

-----3.1. O Júri analisou as alegações e os fundamentos apresentados pelo candidato e informa que, foram solicitados esclarecimentos por este candidato a 26 de junho de 2022, tendo sido enviado email por este serviço a 8 de julho de 2022, no qual foi informado que “Sem prescindir de não estarmos em fase de audiência prévia, uma vez que ainda não foi notificado da mesma porque o processo não se encontra nessa fase, informamos V. Ex.ª que, caso pretenda, poderá após o devido agendamento, consultar os elementos e fundamentos necessários que resultaram na avaliação atribuída neste método de seleção. No entanto, as alegações remetidas serão enviadas ao Júri para que se pronuncie após audiência dos interessados, que deverá iniciar brevemente”, não tendo o candidato aproveitado para ser informado e esclarecido sobre as dúvidas apresentadas. O presente júri informa o candidato que a realização deste método de seleção é da responsabilidade do Núcleo de Avaliação Psicológica, devidamente criado para a aplicação do método de seleção. Os critérios e a forma de realização deste método de seleção são definidos e aplicados apenas pelo Núcleo de Avaliação Psicológica, de acordo com a legislação em vigor. Mais se informa que foi garantida a igualdade de oportunidades a todos/as os/as candidatos/as para a realização deste método de seleção, de acordo com o momento que atualmente vivemos. Sem prescindir, foram solicitados esclarecimentos ao Núcleo de Avaliação Psicológica, que esclarece da seguinte forma. A realização e condução de processos de avaliação psicológica no âmbito de procedimentos concursais na função pública, implicam formação específica, pelo que as técnicas que integram o NAP possuem as certificações requeridas. Efetivamente, “a avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.” [Nº1 do artigo 10º da Portaria 83-A/2009, de 22/01]. Os critérios de avaliação são elaborados com base no perfil psicológico pretendido para o exercício da função, sendo este ajustado ao perfil do posto de trabalho visado. Deste modo, existe um trabalho prévio de definição das



características e competências que necessitam ser observadas nos/as candidatos/as, de forma a garantir objetividade e rigor na análise, assim como, assegurar um bom prognóstico de ajustamento ao posto de trabalho". De acordo com a legislação em vigor, cabe à entidade empregadora e às técnicas do NAP, definir a metodologia de avaliação mais ajustada, pelo que se entendeu que face ao número de candidatos/as, seria vantajosa uma entrevista de grupo, como aliás tem vindo a acontecer em todos os procedimentos concursais realizados, com as mesmas características. É importante clarificar, que embora se possa compreender que o candidato se pudesse sentir mais confortável numa entrevista individual, não há obrigatoriedade nem relevância de ordem nenhuma, de se optar por essa metodologia de avaliação, até porque há todo o interesse em observar a postura, a estrutura e os movimentos efetuados pelos/as candidatos/as, em contexto de interação grupal. Importa acrescentar, que as técnicas do NAP, analisaram também os currículos vitae apresentados pelos/as candidatos/as. Relativamente ao rigor e potencial avaliativo da entrevista psicológica de grupo, importa mencionar, que as questões estão parametrizadas em domínios de competência e pontuadas de acordo com determinados indicadores, de forma a garantir a objetividade da avaliação. Cada indicador assume a pontuação de 0 (zero – não demonstrado), 1 (um - demonstrado) ou 3 (três - muito demonstrado), tendo sido avaliados grandes domínios de competências, nomeadamente: posicionamento, postura e motivação; trabalho em equipa; comunicação; negociação, discurso e persuasão, orientação para os resultados; responsabilidade e compromisso com o serviço, adaptação e melhoria contínua. Foram efetuadas três questões-basilares a todos/as os/as candidatos/as, assim como, realizada uma dinâmica de grupo específica, o que se considera adequado à avaliação pretendida, por permitir observar se os/as candidatos/as demonstram (ou não) possuir as características, aptidões e competências predefinidas no perfil psicológico, através das suas reações e respostas verbais e não-verbais. Se o candidato pretender consultar a sua Ficha Individual de Avaliação Psicológica e clarificar as suas dúvidas, poderá agendar uma audiência junto das técnicas do NAP. Posto isto, importa agora fazer uma referência sucinta ao desempenho do candidato e que gerou a classificação de 8 valores (Reduzido) obtida. Efetivamente, durante a entrevista, o candidato não demonstrou possuir algumas características essenciais ao exercício da função, uma vez que apresentou dificuldades em assumir o seu lugar no grupo, não tendo sido possível observar segurança, firmeza, dinamismo e consistência no seu posicionamento, postura, atitude e discurso. De facto, durante o momento avaliativo, o candidato não apresentou a estrutura desejada, nem revelou fluidez e sustentação estratégica nas suas respostas, o que inviabilizou a atribuição de uma classificação superior. Neste sentido, considera-se que o candidato não demonstrou possuir o perfil psicológico de competências adequado à função, não tendo sido possível garantir qualidade no prognóstico da sua integração e retenção no posto de trabalho. Pelo exposto, o júri decidiu manter a exclusão do candidato **Frederico Oliveira Quadro Matos**, por ter obtido classificação inferior a 12,00 valores (Suficiente), no método de seleção – avaliação psicológica. -----

-----4. Não obstante, o Orçamento de Estado para 2022 continuar com algumas restrições às regras sobre admissão de pessoal, relativamente à abertura de procedimentos concursais e correspondente despesa com o pessoal, a verdade, é que o Município de Matosinhos apresenta uma situação financeira



equilibrada, pelo que não se aplica o disposto no art.º 47 da Lei 12/2022, de 27 de junho (Lei de Orçamento de Estado para 2022), estando a Autarquia, à data, em cumprimento com todos os limites e obrigações legais. -----


-----5. Assim e tendo em conta que a ordenação final dos/as candidatos/as não sofreu qualquer alteração, o Júri deliberou, por maioria e unanimidade, manter a lista unitária de ordenação final que ficará anexa a esta Ata, fazendo dela parte integrante, a qual, nos termos do nº 3 do artigo 30º da referida Portaria irá ser constituída reserva de recrutamento interno, uma vez que a lista contém um número de candidatos/as aprovados/as superior aos dos postos de trabalho a ocupar. -----

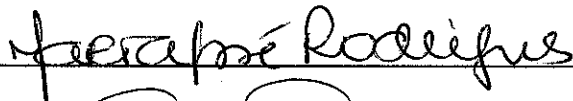
-----6. O Júri deliberou ainda, por maioria e unanimidade, e após homologação da referida lista por parte da Exma. Sr.ª Presidente da Câmara, notificar tanto os/as candidatos/as aprovados/as, como os/as excluídos/as, na aplicação dos métodos de seleção, ao abrigo do estipulado no nº 4 do artigo 28º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação. -----


-----Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pela Sr.ª 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,










Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a um/a Técnico Superior (Licenciatura em Conservação e Restauro) para o Divisão de Cultura e Museus, publicado na Bolsa de Emprego Público, código de oferta: OE202203/0163

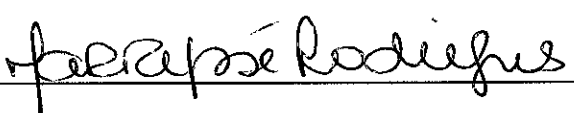
Anexo I – Ata n.º 7


Lista unitária de ordenação final

-----1.º classificado:	Susana Cristina da Silva Nunes Ribeiro-----	15,54 valores;
-----2.º classificado:	Edgar Duarte Gomes-----	15,16 valores;
-----3.º classificado:	Salomé Silva de Carvalho-----	14,78 valores;
-----4.º classificado:	Ana Rita Correia Veiga-----	13,98 valores;
-----5.º classificado:	Inês da Costa Martins Mendes Rosa-----	13,91 valores;
-----6.º classificado:	Beatriz Helena Marques de Pinho-----	13,66 valores;
-----7.º classificado:	Diogo Francisco Bernardes Pereira-----	12,76 valores;
-----8.º classificado:	Nancy Ribeiro Fonseca-----	12,45 valores;

O Júri,







Homologo.

23/09/2022

A Presidente da Câmara,

