

Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na área de reabilitação/recuperação do património azulejar edificado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Atelier de Conservação e Restauro do Azulejo, da Divisão de Cultura e Desporto.

Ata n.º 8 – Ata Final

1 – Aos trinta dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por José Licínio Tavares Pimenta, Chefe da Divisão de Cultura e Desporto, na qualidade de Presidente do Júri, Ascendino João Dias da Silva, Técnico Superior do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humano, da Divisão de Recursos Humanos, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Maria Isabel Moura Ferreira, Técnica Superior do Atelier de Conservação e Restauro do Azulejo, da Divisão de Cultura e Desporto, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo, a fim de procederem à avaliação do 3.º método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção - e elaborar a lista de ordenação final dos candidatos admitidos, nos termos do disposto no artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2 - Os candidatos admitidos ao 3.º método de seleção - Entrevista Profissional de Seleção - foram os seguintes:

Sandra Maria de Sá da Cunha Folha

3 – Métodos de seleção:

3.1 - Foram aplicados apenas os métodos de seleção obrigatórios, previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nomeadamente, Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e como método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção.

3.2 – Não foram aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, nomeadamente, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção, dada a inexistência de candidatos que se encontrassem nas seguintes situações:

- Candidatos que, se encontrassem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Candidatos que, encontrassem em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

3.3- Métodos de seleção obrigatórios e respetivas ponderações:

Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita, de natureza específica e de realização individual; e terá uma duração não superior a 60 minutos. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, para as seguintes temáticas:

Legislação de carácter geral:

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, na redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Legislação de carácter específico:

Carta de Veneza de 1964; Carta de Cracóvia de 2000; Lei n.º 107/2001, de 08 de setembro; Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro; Lei n.º 79/2017, de 18 de agosto.

A valoração deste método de seleção é de 45%.

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A valoração deste método de seleção é de 25%.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último biénio, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 35\% + AD \times 25\%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura	20 Valores
Habilitações académicas de grau exigido à candidatura	18 Valores

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Sem formação profissional	5 Valores
Até 25 horas de formação	10 Valores
Entre 26 e 50 horas de formação	11 Valores
Entre 51 e 100 horas de formação	12 Valores
Entre 101 e 200 horas de formação	15 Valores
Mais de 200 horas de formação	20 Valores

A participação em ações de formação será classificada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

- Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas;
- Serão consideradas “ações de formação com interesse específico” as relacionadas com a área funcional do lugar a prover;
- Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas “ações sem interesse” e não serão valoradas.

A Experiência Profissional (EP) reporta-se ao desempenho de funções na área para o qual o procedimento é aberto, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Sem experiência	9 Valores
Até 12 meses	10 Valores
Superior a 12 meses e inferior a 24 meses	12 Valores
Superior a 24 meses e inferior a 36 meses	14 Valores
Superior a 36 meses e inferior a 48 meses	16 Valores
Superior a 48 meses e inferior a 60 meses	18 Valores
Superior a 60 meses	20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Desempenho Inadequado com menção quantitativa entre 1 e 1,999	5 Valores
Desempenho adequado com menção quantitativa entre 2 e 3,999	12 Valores
Desempenho relevante com menção quantitativa entre 4 e 5	16 Valores
Desempenho excelente	20 Valores

Caso o (a) candidato (a) não possua avaliação de desempenho relativo ao último biénio, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 12-A/2019, de 30 de abril.

A valoração deste método de seleção é de 45%.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes sete competências:

Competências técnicas: Realização e Orientação para resultados; Inovação e Qualidade; Organização e Método de Trabalho;

- **Competências pessoais:** Relacionamento interpessoal; Comunicação; Trabalho de equipa e cooperação;
- **Competências conceptuais ou Conhecimentos específicos:** conhecimentos especializados e experiência.

Este método será avaliado de acordo com o seguinte:



- 20 valores - Comportamento associado presente nas 7 competências definidas;
- 16 valores - Comportamento associado presente em 6 competências definidas;
- 12 valores - Comportamento associado presente em 4/5 competências definidas;
- 8 valores – Comportamento associado presente em 2/3 competências definidas;
- 4 valores - Comportamento associado presente em 0 a 1 competências definidas;

Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

A valoração deste método de seleção é de 25%.

Como método de seleção facultativo será utilizado:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentos, nomeadamente os relacionamentos com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:

Motivação:

	Classificação	Valores
Ausência de motivação	Insuficiente	4
Pouca motivação	Reduzido	8
Motivação adequada	Suficiente	12
Motivação muito adequada	Bom	16
Motivação excelente	Elevado	20

Sentido de organização:

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8

Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

Experiência profissional:

	Classificação	Valores
Ausência de experiência	Insuficiente	4
Pouca experiência	Reduzido	8
Experiência suficiente	Suficiente	12
Experiência relevante	Bom	16
Muita experiência	Elevado	20

Conhecimento das funções:

	Classificação	Valores
Ausência de conhecimentos	Insuficiente	4
Poucos conhecimentos	Reduzido	8
Conhecimentos suficientes	Suficiente	12
Conhecimentos relevantes	Bom	16
Muitos conhecimentos	Elevado	20

Comunicação:

	Classificação	Valores
Dificuldade de comunicação	Insuficiente	4
Pouca capacidade de comunicação	Reduzido	8
Capacidade de comunicação suficiente	Suficiente	12
Capacidade de comunicação relevante	Bom	16
Capacidade de comunicação excelentes	Elevado	20

Relacionamento Interpessoal

	Classificação	Valores
Dificuldade de relacionamento interpessoal	Insuficiente	4
Pouca capacidade de relacionamento interpessoal	Reduzido	8
Capacidade de relacionamento interpessoal suficiente	Suficiente	12

Capacidade de relacionamento interpessoal relevante	Bom	16
Capacidade de relacionamento interpessoal excelente	Elevado	20

Os parâmetros serão avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com valoração até às centésimas.

A avaliação dos fatores abrangidos reger-se-á pela tabela anexa à presente ata.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

4 – Conforme o número 14 do Aviso, com o código de oferta OE202009/1132, publicado na BEP (Bolsa de Emprego Público), a 29 de setembro de 2020, os candidatos que não compareceram ou que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, consideraram-se excluídos do referido procedimento concursal.

5 - Conforme o número 14 do Aviso, com o código de oferta OE202009/1132, publicado na BEP (Bolsa de Emprego Público), a 29 de setembro de 2020, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção – “Experiência Profissional”;

2.º - Candidato (a) com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da entrevista profissional de seleção – “Conhecimento das funções”.

6 – Os métodos de seleção acima indicados foram realizados nas seguintes datas:

- Prova de Conhecimentos - 09 de abril de 2021;
- Avaliação Psicológica - 30 de junho de 2021;

- Entrevista Profissional de Seleção – 30 de julho de 2021.

7 - Os resultados obtidos no método de seleção facultativo - Entrevista Profissional de Seleção - foram os seguintes:

Candidato	Classificação
Sandra Maria de Sá da Cunha Folha	16,00 valores

8 - No quadro abaixo indicado, elencam-se os resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados aos candidatos opositores ao referido procedimento concursal:

Candidato	Prova de Conhecimentos	Avaliação Psicológica	Entrevista Profissional de Seleção
Ana Cláudia Monteiro Batista	Faltou	Excluído(a)	Excluído(a)
Ana Filipa Afonso Ventura	6,40	Excluído(a)	Excluído(a)
André Filipe Gomes Barge	6,60	Excluído(a)	Excluído(a)
Carla Margarida Oliveira Nunes	5,80	Excluído(a)	Excluído(a)
Cláudia Sofia Paulo Mascarenhas	3,60	Excluído(a)	Excluído(a)
David Alexandre Ferreira Braga	5,40	Excluído(a)	Excluído(a)
Hugo Daniel Soares Henriques	Faltou	Excluído(a)	Excluído(a)
Isabel Cristina Barbosa Soares Rodrigues	Faltou	Excluído(a)	Excluído(a)
João Caldas Pinho Alves	3,00	Excluído(a)	Excluído(a)
Jorge Bruno Manarte Cunha	5,60	Excluído(a)	Excluído(a)
Rosa De La Concepcion Da Silva Ferreira	6,80	Excluído(a)	Excluído(a)
Sandra Maria De Sá Da Cunha Folha	17,80	16,00	16,00
Sara Isabel Gonçalves Veiros	3,00	Excluído(a)	Excluído(a)
Sofia Raquel Da Silva Duarte	Faltou	Excluído(a)	Excluído(a)
Tânia Maria Da Silva Lopes	10,00	Faltou	Excluído(a)
Vera Cristina Fontes Da Silva	4,60	Excluído(a)	Excluído(a)

Nota: Os candidatos que não compareceram ou que obtiveram uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, consideraram-se excluídos do referido procedimento concursal.



9 - Após a aplicação dos métodos, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:

OF= Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AC= Avaliação Curricular

AP= Avaliação Psicológica

EAC= Entrevista Avaliação Competências

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Ordenação Final dos Candidatos		
1.º	Sandra Maria de Sá da Cunha Folha	16,81 valores

10 - Em conformidade com o n.º 1 do artigo 22.º e o artigo 10.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e com o n.º 2 do artigo 100.º e o artigo 122.º, ambos do Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, o Júri deliberou proceder à audiência dos candidatos através de envio da presente ata por e-mail e publicitada no site da Autarquia ([http://www.cm-ovar.pt/ Procedimentos Concursais/Procedimentos concursais a decorrer](http://www.cm-ovar.pt/Procedimentos_Concursais/Procedimentos_concursais_a_decorrer)), para que possa ser consultada, a fim de, os mesmos se pronunciarem sobre o que se lhes oferecer, devendo, para o efeito, utilizar o formulário tipo “Direito de Participação dos Interessados”, também disponível na página eletrónica deste Município.

Caso os candidatos pretendam consultar o processo, poderão fazê-lo entre as 09:00h e 17:00h, de segunda a sexta-feira, na Divisão de Recursos Humanos, sita na Praça da República, 3880-141 Ovar, no Edifício dos Paços do Concelho, dentro do prazo concedido para a audiência prévia.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri do Procedimento

Presidente



José Licínio Tavares Pimenta

1.º Vogal Efetivo



Ascendino João Dias da Silva

2.º Vogal Efetivo



Maria Isabel Moura Ferreira