



Procedimento concursal, para recrutamento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na área administrativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Arquivo, da Unidade Flexível 3.º Grau Administrativo e Atendimento

Ata n.º 8

1 – Aos oito dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços de Concelho, em Ovar, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído Mário Rui Almeida Barata, Dirigente Intermédio 3.º Grau, na qualidade de Presidente do Júri; Pedro Miguel Neves Almeida, Coordenador Técnico do Serviço de Arquivo, da Unidade Flexível 3.º Grau Administrativo e Atendimento, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Hélio Portela Correia, Especialista de Informática Grau 1 Nível 1 do Serviço de Carreiras e Desenvolvimento do Capital Humano, da Divisão de Recursos Humanos, 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:

Ana Rita Pando Martins Ramos
Carmen Marília Rocha Poças
Cátia Alexandra Vieira Gonçalves
Janine Cristina Sá Cunha Folha
Juliana Martins da Rocha
Lara Rute Cardoso Ferreira Cireneu
Manuel Pedro Vitoriano Oliveira Dias
Maria Natália Pinto Monteiro
Patrícia Pinto Monteiro
Tânia Cláudia Pereira Vieira
Tânia Filipa dos Santos Correia Ferreira

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:

Portaria n.º 412/2001 de 17 de abril, que aprova o regulamento arquivístico para as Autarquias Locais; Portaria n.º 1253/2009 de 14 de outubro, que altera o anexo 1 (Tabela de seleção) do mencionado regulamento.

---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
-----------------	-----------

[Handwritten signatures]

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/2021, de 11 de janeiro de 2021. -----

-----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. -

[Handwritten signature]

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: -----

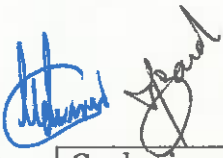

	Classificação	Valores
Ausência de sentido de organização	Insuficiente	4
Pouco sentido de organização	Reduzido	8
Sentido organização suficiente	Suficiente	12
Sentido organização relevante	Bom	16
Sentido organização excelente	Elevado	20

--- 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%.

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 12-A/2021, de 11 de janeiro de 2021:

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

--- Sendo: ---

--- OF= Ordenação Final ---

--- PC= Prova de Conhecimentos ---



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

-----AP= Avaliação Psicológica-----

-----AC= Avaliação Curricular-----

-----EAC= Entrevista Avaliação de Competências-----

-----EPS= Entrevista Profissional de Seleção-----

-----Cada um dos métodos é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhes sendo aplicado o método seguinte:-----

4 - Conforme o número 14 do Aviso, com o código de oferta OE202108/0632, publicado na BEP (Bolsa de Emprego Público), a 30 de agosto de 2021, 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 OE202108/0632, publicado na BEP (Bolsa de Emprego Público), a 30 de agosto de 2021, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro de 2021, 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 - 12 de janeiro de 2022;
- Avaliação Psicológica - 15 de março de 2022;
- Avaliação Curricular - 13 de janeiro de 2022;
- Entrevista de Avaliação de Competências - 08 de abril de 2022;
- Entrevista Profissional de Seleção - 07 de junho de 2022.

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

Candidato	Classificação
Ana Rita Pando Martins Ramos	10,00 valores
Carmen Marília Rocha Poças	18,67 valores
Cátia Alexandra Vieira Gonçalves	12,67 valores
Janine Cristina Sá Cunha Folha	Faltou
Juliana Martins da Rocha	14,00 valores

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Lara Rute Cardoso Ferreira Cireneu	13,33 valores
Manuel Pedro Vitoriano Oliveira Dias	10,00 valores
Maria Natália Pinto Monteiro	13,33 valores
Patricia Pinto Monteiro	Faltou
Tânia Cláudia Pereira Vieira	Faltou
Tânia Filipa dos Santos Correia Ferreira	Faltou

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 Curricular	Avaliação Psicológica	Entrevista de Avaliação de Competências	Entrevista Profissional de Seleção
Américo Manuel Sousa Leite dos Santos	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Ana João Carvalho Rosas de Ribeiro Cabeça	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Ana Rita Pando Martins Ramos	13,60	Não aplicável	12,00	Não aplicável	10,00
Ana Sofia Trancoso do Canto	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Andreia Patrícia Abreu Delgado	18,90	Não aplicável	Faltou	Não aplicável	Excluído
Andreia Sofia Marques Pinto	4,10	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Belta Franco Aveiro Ribeiro	4,80	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Carla Sofia Simões Oliveira	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Carmen Marília Rocha Poças	14,55	Não aplicável	12,00	Não aplicável	18,67
Catarina Dias Paiva	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Cátia Alexandra Vieira Gonçalves	16,80	Não aplicável	16,00	Não aplicável	12,67



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

Daniel José Ruge Padrão	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Helena Sofia Pinho de Jesus	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Janine Cristina Sá Cunha Folha	16,80	Não aplicável	12,00	Não aplicável	Faltou
Juliana Abreu Pinho	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Juliana Martins da Rocha	Não aplicável	11,50	Não aplicável	20,00	14,00
Lara Rute Cardoso Ferreira Círeneu	Não aplicável	16,50	Não aplicável	16,00	13,33
Manuel Pedro Vitoriano Oliveira Dias	13,80	Não aplicável	16,00	Não aplicável	10,00
Maria Angélica Martins da Rocha	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Maria Natália Pinto Monteiro	14,50	Não aplicável	16,00	Não aplicável	13,33
Marta Isabel Castro Matos	Não aplicável	16,60	Não aplicável	Faltou	Excluído
Patrícia Pinto Monteiro	Não aplicável	19,00	Não aplicável	16,00	Faltou
Patrícia Soares Oliveira	Faltou	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído
Paulo Francisco Sá Pinto	14,60	Não aplicável	Faltou	Não aplicável	Excluído
Pedro Joel Meneses Soares	15,60	Não aplicável	Faltou	Não aplicável	Excluído
Tânia Cláudia Pereira Vieira	17,55	Não aplicável	12,00	Não aplicável	Faltou
Tânia Filípa dos Santos Correia Ferreira	13,80	Não aplicável	16,00	Não aplicável	Faltou
Virgínia Aveiro Ribeiro	2,40	Não aplicável	Excluído	Não aplicável	Excluído

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, alterada e republicado pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro:

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

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	Lara Rute Cardoso Ferreira Cireneu	15,43 valores
2.º	Cátia Alexandra Vieira Gonçalves	15,36 valores
3.º	Carmen Marília Rocha Poças	15,15 valores
4.º	Maria Natália Pinto Monteiro	14,52 valores
5.º	Juliana Martins da Rocha	14,38 valores
6.º	Manuel Pedro Vitoriano Oliveira Dias	13,21 valores
7.º	Ana Rita Pando Martins Ramos	12,12 valores

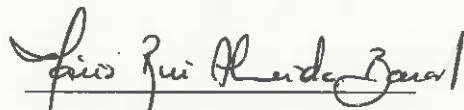
10 - Em conformidade com o n.º 1 do artigo 22.º e o artigo 10.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e com o n.º 2 do artigo 100.º e o artigo 122.º, ambos do Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo 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/ProcedimentosConcursais/Procedimentosconcursaisadecorrer)), 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.

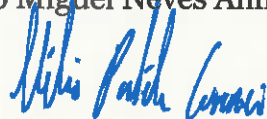
O Júri do Procedimento



(Mário Rui Almeida Barata)



(Pedro Miguel Neves Almeida)



(Hélio Portela Correia)

