



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

Ata da Reunião

Data: 2017-07-06 Hora: 10h00

Agenda:

1. Apreciação das reclamações apresentadas no exercício do direito de audiência dos interessados
2. Lista unitária de ordenação final, homologada

Presenças	Função	Assinatura
Professor Hélder Filipe Duarte Leite	Presidente do Júri	Hélder Filipe Duarte Leite
Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques	1.º Vogal	Paula Marques
Eng.º Manuel Silva Rodrigues Costa	2.º Vogal	Manuel Costa

1. Apreciação das reclamações apresentadas no exercício do direito de audiência dos interessados.

Para efeitos do previsto no n.º 3 do Artigo 31.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o júri reuniu, no dia 6 de julho de 2017, com a presença dos membros, Professor Hélder Leite, Eng.ª Paula Marques e Eng.º Manuel Costa. Nessa reunião, tendo procedido à análise das participações apresentadas por 3 dos concorrentes ao presente procedimento concursal, vem o júri comunicar o seguinte:

1.1– Participação do concorrente, André Ernesto Lameiras dos Santos

O concorrente reclama do resultado obtido no 3.º método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção, por considerar que o mesmo não corresponde às suas capacidades, e requer a alteração das notas atribuídas para valores superiores a todos os demais concorrentes.

Sobre este entendimento do concorrente o júri esclarece que a nota atribuída pela aplicação deste 3º método resulta do que os concorrentes transmitem durante a entrevista, em resposta às questões colocadas, cuja valoração assenta em critérios pré-definidos e que constam nas suas fichas individuais. Não se trata portanto, de uma análise ao currículo escrito, que consta do processo de concurso, mas sim de uma análise a um exercício concreto, aplicado homogeneamente a cada um dos concorrentes e que pretende aferir as suas capacidades num determinado momento. Como tal, o júri mantém a valoração atribuída ao concorrente.

O concorrente refere ainda que o concorrente Fernando Manuel da Silva Gaspar não consta da lista pública de técnicos ITED/ITUR, assim como não está habilitado para fazer projetos de segurança contra incêndios SCIE de 3ª e 4ª categorias de risco por não se encontrar inscrito na Autoridade Nacional de Proteção Civil. Sobre esta referência, o júri esclarece que, não constando dos requisitos de admissão ou dos requisitos habilitacionais, a exigência de inscrição na ANPC, este não é um motivo de exclusão de qualquer concorrente.

No que concerne à habilitação para executar estudos e projetos de ITED e ITUR, o júri irá solicitar informação adicional ao concorrente Fernando Manuel da Silva Gaspar.

Pelo acima exposto, o júri indefere a presente reclamação.

1.2– Participação do concorrente, Luis Ricardo Paupério Barros

O concorrente requer a exclusão do concorrente Fernando Manuel da Silva Gaspar por prestar falsas declarações por fazer menção no seu currículo ao mestrado e não juntar ao seu processo de candidatura qualquer comprovativo de conclusão do mesmo, e por falsas declarações sobre a realização de um estágio mencionado no currículo vitae.

Sobre estas referências, o júri esclarece que a habilitação académica exigida enquanto requisito de admissão é a licenciatura, ou o mestrado, tal como consta no Aviso n.º 12565/2016, publicado no Diário da república, 2.ª Série, n.º 197, de 13 de outubro de 2016, motivo pelo qual a falta deste, não é motivo de exclusão neste procedimento. Com efeito, o concorrente Fernando Manuel da Silva Gaspar cumpre o requisito habilitacional exigido, conforme documento comprovativo constante do processo – Certificado da licenciatura. Quanto à afirmação do concorrente Luís Ricardo Paupério Barros sobre a prestação de falsas declarações por parte do concorrente Fernando Manuel da Silva Gaspar, quanto à realização de um estágio mencionado no currículo vitae, ao júri cabe referir que os concorrentes apresentam as suas candidaturas sob compromisso de honra, e como tal, o júri considera enquanto verdadeiras todas as declarações e documentação apresentada pelos próprios. Neste sentido, sempre que existam dúvidas acerca de algum elemento do processo, com relevância para o cumprimento dos requisitos de admissão, bem como para a valoração dos métodos aplicados, o júri procede à respetiva averiguação. No caso em concreto, o candidato foi sujeito aos métodos – prova escrita de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção, pelo que os elementos constantes no currículo vitae, como por exemplo, estágios, contratos de trabalho, formação profissional, entre outros, não relevaram para a valoração dos métodos de seleção que lhe foram aplicados e por consequência na ordenação final dos candidatos.

O concorrente reclama também da valoração obtida no 2º método de seleção – Avaliação Psicológica. Relativamente a este aspeto da reclamação do candidato, é de referir que foi facultada ao candidato uma explicação das provas aplicadas e dos métodos de avaliação por parte de uma técnica da entidade contratada para a realização do método em causa no presente procedimento concursal. Neste ponto em concreto, o júri solicitou à entidade externa, no caso a Escola de Psicologia da Universidade do Minho, que se pronunciasse quanto à reclamação interposta. Passa-se a transcrever a resposta proferida:

.....A avaliação psicológica sustenta-se em fontes de informação importantes que permitem avaliar se os candidatos apresentam as características de personalidade, as aptidões cognitivas e comportamentais adequadas às funções que pretendem desempenhar. São elas as provas de conhecimentos e aptidões cognitivas e de personalidade e a entrevista psicológica.

As provas são selecionadas pela equipa técnica da Escola de Psicologia da Universidade do Minho em função dos requisitos identificados para o bom exercício do cargo para o qual se está a selecionar. Neste caso, foram selecionadas provas da Bateria PMA _ Aptidões Mentais Primárias e um teste de Personalidade - NEO_PI_R.

O NEO_PI_R (Inventário de Personalidade NEO Revisto) mede as cinco principais dimensões da Personalidade: Neuroticismo; Extroversão, Abertura à experiência; Amabilidade e Conscienciosidade. É composto por 240 itens que permitem a avaliação pelas cinco dimensões de Personalidade acima referidas e trinta facetas específicas. A título de exemplo, a dimensão Amabilidade apresenta as cinco facetas Confiança, Rectidão, Altruísmo, Complacência, Modéstia e Sensibilidade. As respostas dadas pelos candidatos são medidas numa escala de Likert de 5 pontos na qual o 1 corresponde a “não me identifico” enquanto o 5 “identifico-me totalmente”.

É um teste, tal como os restantes aplicados neste processo, adaptados para a população portuguesa, e para fins



Handwritten signature and initials

CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

de seleção profissional _ pode também ser utilizado no domínio da Psicologia Clínica, por exemplo_ e com bons resultados nas validações realizadas nas suas diferentes modalidades: validade preditiva, validade de conteúdo e validade de construto (Lima & Simões, 2000). O NEO PI-R contém ainda alguns indicadores da validade das respostas (Aquiescência, Negações, Respostas em branco) e apresenta bons valores de consistência interna:

Neuroticismo, $\alpha = .853$; Extroversão, $\alpha = .840$; Abertura à experiência $\alpha = .849$; Amabilidade, $\alpha = .823$ e Conscienciosidade com $\alpha = .796$. Desta forma, podemos afirmar em linguagem adequada a leigos, que este teste é adequado à sua utilização para fins de avaliação psicológica de elementos da população portuguesa, sendo sensível às suas características peculiares, e mede aquilo que de facto pretende medir ou seja permite caracterizar um determinado sujeito quanto à sua personalidade, considerando o seu posicionamento face a uma população específica, neste caso portuguesa e a uma classe etária determinada (nacionalidade, idade e atividade profissional).

Assim, quando o candidato, Luis Ricardo Paupério Barros, afirma relativamente ao teste de personalidade NEO-PI-R "dadas as 5 hipóteses de resposta para cada item apresentado, não é possível definir com rigor um perfil de candidato, atendendo a que as questões pouco ou nada têm a ver com a adaptação ou não do candidato às funções e às exigências do posto de trabalho para o qual concorre.", podemos afirmar que este não se encontra informado quanto às características técnicas deste instrumento de avaliação psicológica, nem tem a preparação adequada para compreender e analisar, tal como é natural e adequado à sua formação e condição de avaliado, já que este instrumento, bem como todos os utilizados na avaliação psicológica, só podem ser aplicados por Psicólogos devidamente habilitados e inscritos na Ordem dos Psicólogos Portugueses, que compreendem conceptualmente o que é medido, estão preparados tecnico_cientificamente e informados sobre como utilizar e interpretar os dados recolhidos.

Mais, o candidato refere que... "Ao consultar o resultado final, considero que este é pouco rigoroso, já que faz menção a "capacidades de previsão", " de capacidades de adaptação. assim sendo como se compreende a atribuição de 40% numa componente tão subjectiva?"[...].

A avaliação psicológica para fins de seleção profissional tem sido sujeita a investigação há mais de um século, com contributos importantes para as organizações que recorrem a este método, permitindo-lhes diminuir o risco da tomada de decisão de contratar um novo trabalhador. Os resultados obtidos na avaliação psicológica possibilitam ao Psicólogo(a) antecipar o nível de adaptação do trabalhador a uma função com segurança, considerando que todas as condições laborais, familiares, pessoais e sociais se mantêm estáveis. Assim sendo e com o maior rigor científico, técnico e profissional que a ciência permite, afirmar que se prevê que o candidato tem capacidade de adaptação às suas novas funções é sem dúvida uma importante e objectiva informação para o decisor final quanto à contratação de um novo profissional.

O Candidato refere também que "Particularmente, alego ainda a discrepância que, no meu caso se verifica entre a atribuição da nota da entrevista com o Psicólogo no 2º método e o resultado que me foi atribuído na avaliação psicológica".

Na avaliação psicológica para fins de selecção profissional, os métodos com maior fiabilidade são os testes psicológicos e de seguida, a entrevista psicológica realizada por um psicólogo(a) habilitado. Assim, e tendo como objectivo o maior rigor técnico e científico, decidiu a equipa da Escola de Psicologia da Universidade do Minho

atribuir o peso de 80% á avaliação psicométrica e 20% á entrevista realizada, razão pelo qual a nota final do candidato é Suficiente (12), ainda que tenha tido uma avaliação superior na entrevista relativamente ás restantes dimensões (cognitiva e de personalidade).

Pelo acima exposto, o júri indefere a presente reclamação.

1.3– Participação do concorrente, Ricardo Manuel Brás de Jesus Araújo

O concorrente reclama das notas atribuídas aos restantes concorrentes.

O júri esclarece que o método de avaliação foi devidamente densificado, de acordo com o previsto na lei, e o comportamento ao longo da aplicação dos três métodos está traduzido nos resultados obtidos, sendo que no 3º método as valorações atribuídas a este concorrente em cada item (12-12-16), e de que resultou a nota parcial de 13.33, traduzem a opinião do júri perante a entrevista com o mesmo.

Pelo acima exposto, o júri indefere a presente reclamação.



Handwritten signature and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

2. Lista unitária de ordenação final dos candidatos, homologada

A presente lista de ordenação final foi elaborada de acordo com as valorações obtidas pelos candidatos aprovados nos 3 métodos de seleção, através da fórmula previamente definida ($CF = PEC \times 40\% + AP \times 30\% + EPS \times 30\%$), bem como no cumprimento das disposições legais relativas às prioridades no recrutamento, nomeadamente as mencionadas no Aviso n.º 12565/2016, (aviso de abertura do procedimento concursal), conjugadas com as determinações do Artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho de 2014, e do n.º 1 do Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Nos termos do n.º 2 do Artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a presente lista unitária de ordenação final foi submetida ao Senhor Presidente da Câmara Municipal de Valongo, tendo sido objeto de homologação a 6 de julho de 2017.

Foram também homologadas na mesma data, todas as restantes deliberações proferidas pelo Júri no âmbito do procedimento concursal.

Assim, de seguida apresenta-se a lista unitária de ordenação final, homologada.

NOME	1º MÉTODO - PEC 40%	2º MÉTODO - AP 30%	3º MÉTODO - EPS 30%	CLASSIFICAÇÃO FINAL
	40%	30%	30%	
Fernando Manuel da Silva Gaspar	10,00	16,0	17,33	14,00
André Ernesto Lameiras dos Santos	13,33	16,0	12,00	13,73
Luis Ricardo Paupério Barros	10,00	12,0	17,33	12,80
Ricardo Manuel Brás de Jesus Araújo	12,56	12,0	13,33	12,62
Pedro Filipe Monteiro Carvalho	10,77	12,0	12,00	11,51