

Ata n.º 10

OE202203/0981 – Porto – Assistentes técnicos

Audiência prévia e projeto de lista de ordenação final

No dia 10 de março de 2022, na delegação do Norte do Instituto, sita na Rua D. Manuel II, n.º 296, 3.º, 4050-344 Porto, pelas 11:00 horas, reuniu o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de trabalhadores com vista ao preenchimento dos postos de trabalho infra indicados, na carreira e categoria de Assistente técnico, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do IHRU I.P.:

- 5 (cinco) postos de trabalho de Assistente técnico, no Porto.

Estiveram presentes os seguintes membros do júri, designados pela Presidente do Conselho Diretivo do IHRU, I. P., Dra. Isabel Dias, através Despacho n.º 4/PCD/2020, de 8 de setembro, alterado pelo Despacho 3/PCD/2021, de 9 de agosto, conforme a seguir identificados:

- **Presidente** – Ana Palmira Gaspar Albino de Campos Cruz, dirigente intermédio de 1.º grau, na qualidade de Diretora da Direção de Gestão do Património Arrendado, designada em regime de substituição;
- **1.º Vogal efetivo** – Ilda de Fátima Henriques Fraga, dirigente intermédio de 2.º grau, na qualidade de Coordenadora do Gabinete de Inventariação do Património, designada em regime de substituição;
- **1.º Vogal suplente** – Joaquim Jorge Tavares Vieira, dirigente intermédio de 2.º grau, na qualidade de Coordenador do Departamento de Promoção e Reabilitação do Norte, designado em regime de substituição, a substituir o 2.º vogal efetivo por impedimento deste, nos termos do n.º 2 do artigo 12.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na redação atual.

A reunião teve por objetivo a apreciação e discussão dos seguintes tópicos da ordem de trabalhos:

1. Análise das alegações em sede de audiência prévia nos termos do artigo 121.º e seguintes do CPA.
2. Projeto de lista de ordenação final.

Ponto 1. Análise das alegações em sede de audiência prévia nos termos do artigo 121.º e seguintes do CPA

Foram os candidatos notificados no dia 15 de fevereiro, para querendo, exercerem o seu direito de audiência prévia no prazo de 10 dias úteis, através de formulário eletrónico disponibilizado para o efeito, nos termos dos artigos 121.º e seguintes do CPA, e do artigo 28.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Apresenta-se o que foi deliberado pelo júri face às alegações apresentadas pelos candidatos:

Anexo I – Apreciação das alegações dos candidatos em sede de audiência prévia.

Ponto 2. Conversão do projeto de lista de ordenação final em lista definitiva

Em face do referido no ponto 1, o júri deliberou por unanimidade, aprovar a conversão do projeto de lista de ordenação final em lista definitiva, a submeter a homologação ao dirigente máximo do IHRU, I. P., como se indica:

Anexo II – Projeto de lista de ordenação final.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos, tendo lavrado a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri,

Presidente:

1.º Vogal efetivo:

1.º Vogal suplente:

Ana Palmira Gaspar Albino de
Campos Cruz
(Diretora da Direção de Gestão do
Património Arrendado, designada em
regime de substituição)

Ilda de Fátima Henriques Fraga
(Coordenadora do Gabinete de
Inventariação do Património, designada
em regime de substituição)

Joaquim Jorge Tavares Vieira
(Coordenador do Departamento de
Promoção e Reabilitação do Norte,
designado em regime de substituição)

Apreciação das alegações dos candidatos em sede de audiência prévia

Cód.	Candidatura: Nome: Ana Cristina Abreu Gomes Fernandes
354	
<p>Bom dia, Venho por este meio indicar que não me foi dada qualquer indicação da data, local e hora para a realização das provas, por isso não compareci. Podem por favor verificar? Muito Obrigada Ana Fernandes</p>	
Deliberação do júri	<p>Analisada a alegação da candidata, verifica-se que a mesma foi convocada para a realização da prova de conhecimentos, no dia 25 de maio de 2022, para endereço de e-mail que indicou no momento da candidatura ao procedimento concursal, endereço esse, que tem sido utilizado para o envio de todas as notificações, inclusive a última, no dia 15/02/2023, com o assunto “OE202203/0981 - Assistentes técnicos - Projeto de lista unitária de ordenação final.”, onde se indicava o direito de audiência prévia. Foi enviado à candidata, o comprovativo da convocatória da prova de conhecimentos.</p>
Cód.	Candidatura: Nome: António Manuel de Sousa Ferreira
1148	
<p>Ex.mos/as Senhores/as Elementos do júri Venho à audiência de interessados nos termos do artigo 121.º do CPA e tenho a expor o seguinte: Como candidato ao presente procedimento concursal e estando a concorrer ao abrigo do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e pelo tratamento desproporcional e discriminatório por si só, a não observância das quotas e a discriminação em sede de aplicação do 3.º método de seleção (EPS), ou em eventual juízo de inaptidão das minhas competências baseadas na deficiência, na referida entrevista. Possuo conhecimentos, capacidades técnicas e práticas de nível 3, sendo a minha candidatura adequada e compatível com a minha saúde, não podendo por si só exercer outras profissões que me provocam lesões e agravamentos na saúde, só posso me sentir discriminado mais uma vez, os motivos da minha candidatura, tem em conta vários aspetos, além de ser um bom profissional, e devido aos conhecimentos que adquiri em contexto profissional e académico, passa também pela segurança e estabilidade económica que o emprego público me oferece, ou seja, eu não posso exercer qualquer profissão, onde em plena EPS fui confrontado pelo júri que era bom para as obras e andar a pé, depois também me questionaram o porquê de não concorrer a Lisboa, dando a ideia que não me queriam no Porto, foi a forma indireta com que fui confortado, deduzi que mesmo antes da EPS acabar, já me estavam a dizer que não passava, por sua vez mantive a postura profissional de acordo com o diálogo, fui respondendo de acordo com o perfil de competências, deduzi que deviam ter uma estrutura, em que cada membro iria intervir a nível individual, mas não, ora questionava um e de repente questionava outro, de seguida voltava ao mesmo, mas mesmo assim continuei com a minha postura profissional, respondendo de forma adequada, portanto eu não aceito a minha classificação final da EPS, publicada na Ata n.º 9 no Anexo I, dado que o presente procedimento concursal está viciado, ou seja, pelo projeto da lista de ordenação final do Anexo II da Ata n.º 9, do 3.º método de seleção, verifica-se o que já se previa, isto é, a ordenação da 5.ª vaga está preenchida com um candidato sem qualquer incapacidade, por sua vez a minha suposta eliminação já vinha de trás, portanto eu só fui eliminado pelas razões da minha incapacidade e na tentativa de me excluírem com base na inaptidão para exercer a função, porque a lista já estava preenchida, significa que está viciado o referido procedimento, portanto peço desde já uma revisão da minha nota da 3.ª fase EPS, porque a mesma é superior ao que alegam. No entanto, irei solicitar um parecer técnico específico junto do Instituto Nacional para a Reabilitação dos candidatos com incapacidade/deficiência, no sentido de justificar que posso exercer as funções e que as mesmas são compatíveis com a minha saúde, irei notificar o presidente do júri, dado que tenho de o notificar, por sua vez violaram também os pontos do Aviso de abertura, sendo os pontos referenciados, 5, 15, 18 e 29 do já referido aviso. Contudo violaram ainda alguns artigos do CPA, como artigos 3.º, 4.º, 6.º, 7.º, 9.º e 10.º, tendo também violado os direitos presentes na Constituição como artigo 9.º, alínea h) e entre outros presentes na mesma constituição. Peço deferimento Porto, 26 de fevereiro de 2023 António Ferreira</p>	
Deliberação do júri	<p>Analisada a alegação do candidato, e sem colocar em causa a perceção que aquele tem do seu desempenho, importa esclarecer o seguinte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, “estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos serviços e organismos da administração central e local, bem como nos institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos” (cf. n.º 1 do artigo 1.º daquele diploma).

2. O n.º 2 do artigo 3.º do referido Decreto-Lei determina que “2 - Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.”, norma aplicável ao procedimento em causa.
3. Já no que se refere ao processo de seleção, o n.º 1 do artigo 7.º vem estatuir que este deve “ser adequado, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão” do candidato portador de deficiência.
4. A aplicação das quotas previstas no Decreto-Lei n.º 29/2001, é realizada aquando do “provimento”, estabelecendo os n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º deste diploma que “1 - O provimento faz-se em duas fases, sendo primeiro preenchidos os lugares não reservados, pela ordem da lista de classificação final, seguindo-se-lhe o preenchimento dos lugares reservados, de entre candidatos com deficiência que não tenham obtido provimento na primeira fase, de acordo com a respetiva graduação.
2 - No caso de não haver candidatos com deficiência admitidos ou aprovados em número suficiente, os lugares reservados a que se referem os n.ºs 1 e 2 do artigo 3.º podem ser preenchidos nos termos da primeira parte do número anterior.”
5. Para além deste momento, há ainda que considerar quanto dispõe o n.º 3 do artigo 7.º 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, que regulamenta o procedimento concursal comum, designadamente que “Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte por fasear a utilização dos métodos de seleção, deve fazê-lo da seguinte forma:
 - a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
 - b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;” (sublinhado nosso).

O candidato vem apresentar, em sede de audiência prévia, um argumentário centrado na violação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e numa (hipotética) discriminação de que se sente alvo. Não pode este júri concordar com as alegações apresentadas pelos seguintes motivos:

1. No que se refere à alegação do candidato de que houve “*tratamento desproporcional e discriminatório por si só, a não observância das quotas e a discriminação em sede de aplicação do 3.º método de seleção (EPS), ou em eventual juízo de inaptidão das minhas competências baseadas na deficiência, na referida entrevista*”, não se entende em que medida não foram cumpridas as quotas. Efetivamente, o candidato foi convocado para a realização do método de seleção por aplicação da transcrita alínea b) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria. Ora, se apenas se tivesse observado o mérito na constituição das tranches, este não se encontraria entre os candidatos convocados para os 2.º e 3.º métodos de seleção. Dá-se, assim, por provado que se cumpriu com a Lei no que se refere à constituição das “tranches” previstas no artigo 7.º da Portaria.

2. Já que no que se refere à parte em que alude “*ao juízo de inaptidão das (...) competências baseadas na deficiência*”, importa referir que os parâmetros e critérios de seleção foram fixados pelo júri na ATA n.º 1, estando o júri vinculado à sua aplicação e utilização, de modo igual, a todos os candidatos.

É que, e a respeito da aplicação do princípio da igualdade, que parece ser o fundamento base das alegações do interessado, o júri, sempre que lhe foi solicitado, ajustou os meios e instrumentos de aplicação dos métodos de seleção às necessidades dos candidatos. Porém, no que se refere ao parâmetros e critérios, é exatamente por ter aplicado o princípio em causa, que o candidato obteve os resultados comunicados e constantes da ATA n.º 9. Ora, senão vejamos:

- a. Nos termos a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a “Entrevista profissional de seleção (...) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;”
- b. Como é do conhecimento do candidato, e conforme consta da ATA n.º 1 do júri, publicada e disponível para consulta no sítio institucional da internet do IHRU, I.P., os parâmetros e critérios de avaliação do 3.º método de seleção são os utilizados pelo júri e que de seguida se transcrevem:

O Parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar a qualidade da experiência profissional para o exercício das funções de Assistente Técnico e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia ELEVADA qualidade de experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	20 Valores
Bom	Evidencia BOA qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	16 Valores
Suficiente	Evidencia SUFICIENTE qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	12 Valores
Reduzido	Evidencia REDUZIDA qualidade da experiência profissional atestada pelas atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia INSUFICIENTE qualidade da experiência profissional em atividades consideradas relevantes para o desempenho de funções de assistente técnico.	4 Valores

O Parâmetro **Capacidade de Comunicação (CC)** visa avaliar a capacidade de comunicação, em termos de clareza, fluência e estruturação do discurso, bem como a capacidade de articulação entre diferentes temáticas e tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Demonstra ELEVADA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso muito bem estruturado, claro, fluente e articulado.	20 Valores
Bom	Demonstra BOA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso bem estruturado, claro, fluente e articulado.	16 Valores
Suficiente	Demonstra SUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso relativamente estruturado e articulado.	12 Valores
Reduzido	Demonstra REDUZIDA capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso pouco estruturado e articulado.	8 Valores
Insuficiente	Demonstra INSUFICIENTE capacidade de comunicação evidenciada pelo discurso confuso e desarticulado.	4 Valores

O Parâmetro **Relacionamento Interpessoal (RI)** tem os seguintes critérios de classificação:

NÍVEL CLASSIFICATIVO	DESCRIPTIVO	VALORAÇÃO
Elevado	Evidencia nível ELEVADO de relacionamento interpessoal manifestado pela muito boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	20 Valores
Bom	Evidencia nível BOM de relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	16 Valores
Suficiente	Evidencia nível SUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	12 Valores
Reduzido	Evidencia nível REDUZIDO de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	8 Valores
Insuficiente	Evidencia nível INSUFICIENTE de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e/ou da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados.	4 Valores

Ainda no que concerne à alegação em causa, refira-se que para cumprimento da quota prevista no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a Administração não está obrigada a dar nota positiva, nos métodos de seleção, a candidatos portadores de deficiência quando estes não tenham mérito naqueles. E tanto assim o é que o próprio Decreto-Lei n.º 29/2001, determina, como transcrito, que antes de se observar a quota, se observe o mérito absoluto dos candidatos.

3. Vem alegar o candidato que possui “*conhecimentos, capacidades técnicas e práticas de nível 3, sendo a minha candidatura adequada e compatível com a minha saúde*”, “*além de ser um bom profissional, e devido aos conhecimentos que adquiri[u] em contexto profissional e académico*”.

A este respeito apenas importa informar o interessado que os conhecimentos e capacidades técnicas são avaliadas em sede do método de seleção “Prova de conhecimentos”, conforme estabelece a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da supra indicada Portaria, pelo que não foram avaliados no método de seleção cujos resultados impugna.

4. No que se refere à alegação de que não pode *“exercer qualquer profissão”*, há que referir que, nos termos do próprio Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, “De acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do aviso de abertura, o júri do concurso verifica a capacidade de o candidato exercer a função, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º”, competência reforçada pela alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria.

Ora, como decorre do ato de admissão do candidato ao procedimento concursal, o júri não considerou a sua condição incompatível com as funções, pelo que não se entende a utilização deste argumento.

5. Continua o candidato, que *“em plena EPS fui confrontado pelo júri que era bom para as obras e andar a pé”*.

A este respeito, recorda-se o candidato, que, no contexto da questão sobre em que área de atividade considerava que poderia dar um maior contributo, foi o próprio quem apresentou a possibilidade e a capacidade de, na necessidade, “andar duas horas” e ir às obras usando máscara, ou seja, não foi o júri quem o confrontou com esta possibilidade, mas foi o interessado que aludiu a esta possibilidade.

Assim, não se entende porque considera o candidato que o júri o prejudicou na sua avaliação, designadamente por ser portador de deficiência, com base neste argumento.

6. Já no que diz respeito ao argumento *“depois também me questionaram o porquê de não concorrer a Lisboa, dando a ideia que não me queriam no Porto, foi a forma indireta com que fui confortado, deduzi que mesmo antes da EPS acabar, já me estavam a dizer que não passava”*, refira-se que a descrição apresentada não corresponde ao sucedido.

Na verdade, na sequência do candidato fazer referência à disponibilidade para trabalhar em qualquer parte do país, foi questionado se se havia candidato ao concurso para Assistentes Técnicos em Lisboa. Note-se, a este respeito, que a pergunta de contraprova é comumente utilizada em sede de entrevista para recolha de informação que corrobore afirmações ou descrições dos entrevistados no decurso desta metodologia de avaliação, pelo que, para além de válida tecnicamente, considerou este júri ser pertinente a sua utilização tendo em vista os objetivos da entrevista, designadamente no que se refere ao parâmetro da comunicação e, especificamente, quanto à articulação do discurso.

Ademais, e ainda a respeito deste argumento, saliente-se que a interpretação da intenção da pergunta corresponde, unicamente, à leitura que o candidato fez do

seu objetivo, não podendo este júri, de modo algum, concordar, ou até compreender, a conclusão que apresenta.

7. Já no que se refere à manutenção de uma *“postura profissional de acordo com o diálogo”*, e sem colocar em causa a perceção que o candidato tem da sua prestação, na realidade, a sua interação com o júri foi marcada por uma postura defensiva, beligerante, com um tónus áspero, tendo aludido, ao longo da entrevista, a situações de discriminação, mesmo quando a questão colocada não apelava ou visava aspetos relacionais.

8. Vem, ainda, o candidato aduzir como argumento que *“deduzi[u] que deviam ter uma estrutura, em que cada membro iria intervir a nível individual, mas não, ora questionava um e de repente questionava outro, de seguida voltava ao mesmo, mas mesmo assim continuei com a minha postura profissional, respondendo de forma adequada,”*.

Ora, não compreende o júri porque relevaria, na avaliação, o membro do júri que colocou as questões. Tratando-se de uma entrevista semiestruturada, na qual se utiliza um guião, mas cujas perguntas vão sendo adequadas às respostas dos candidatos, e que, na dinâmica da entrevista, cada elemento do júri explora os temas apresentados espontaneamente pelo candidato para recolher a informação suficiente para o classificar de acordo com os critérios pré-definidos, este argumento apenas corrobora a avaliação atribuída no parâmetro “Relacionamento Interpessoal”, i.e., em situações que não correspondem ao que o candidato considera como “espectável”, este poderá reagir de modo pouco proporcional ao exigido pela própria situação.

9. Finalmente, e na senda do racional de discriminação, ao qual junta o de “vício” do procedimento, o candidato alega que *“verifica-se o que já se previa, isto é, a ordenação da 5.ª vaga está preenchida com um candidato sem qualquer incapacidade, por sua vez a minha suposta eliminação já vinha de trás”, “portanto eu só fui eliminado pelas razões da minha incapacidade e na tentativa de me excluïrem com base na inaptidão para exercer a função, porque a lista já estava preenchida, significa que está viciado o referido procedimento, portanto peço desde já uma revisão da minha nota da 3.ª fase EPS, porque a mesma é superior ao que alegam”*.

A este respeito, apenas se pode dizer que ao candidato foi avaliado em igualdade de circunstâncias dos restantes candidatos, não tendo demonstrado mérito suficiente em dois parâmetros de avaliação.

Em suma, conclui-se que o procedimento concursal seguiu a sua regular tramitação, nos termos do ponto 5 e 6 da ATA 1 deste júri, verificando-se que o candidato foi convocado e submetido a todos os métodos de seleção, salvaguardando-se o direito que lhe é conferido pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela alínea b) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A entrevista profissional de seleção foi conduzida de forma padronizada, em referências às entrevistas realizadas aos restantes candidatos, onde foram consideradas os parâmetros

“experiência profissional”, “comunicação”, e “relacionamento interpessoal”, e aplicados, na sua avaliação, os critérios constantes da ATA 1 do júri.
 Por ter obtido, no último método de seleção, uma classificação inferior 9,5 valores, foi proposto para exclusão do procedimento concursal, cf. ponto 3 da ata n.º 1.
 Não se verificando qualquer desconformidade legal, técnica ou de julgamento na aplicação do referido método de seleção, deliberou o júri, por unanimidade, manter a classificação do candidato no método de seleção “Entrevista Profissional de Seleção”.

Cód.

Candidatura: **Nome: Manuel Fernando Alves da Silva**
853

Bom dia. Venho por este meio, e nos termos do art.º 131º do DL n.º 4/2015, de 07 de Janeiro (CPA), apresentar a desistência da minha candidatura ao referido procedimento concursal. Peço deferimento.

**Deliberação
do júri**

Em cumprimento ao pedido apresentado, e nos termos do art.º 131 do CPA, fica o candidato retirado de todas as listas do procedimento concursal a emitir doravante.

Anexo II

Projeto de lista de ordenação final

Ordenação	Cód. candidatura	Nome	Classificação final
1.º	696	Mário Rui Da Cunha Costa	17,470
2.º	453	Cláudia Sofia Oliveira Da Silva	17,297
3.º	1171	Sofia Gonçalves Mota	17,097
4.º	85	Joaquim Norberto Martins Da Silva	16,946
5.º	857	Cláudia Susana Moreira Sampaio De Sousa	15,961
6.º	1043	Maria Susana Pires Teixeira	14,805
7.º	997	Vivian Martins Sant' Anna Barreto	14,762
8.º	503	Bruno Gabriel Da Mota Fernandes	14,616
9.º	1158	Patrícia Daniela Ribeiro Pinto	13,935
10.º	304	Diana Alexandra De Oliveira Branco	13,913
11.º	514	César Alexandre De Jesus Deniz	13,302