



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO PARA UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO DA CARREIRA GERAL DE ASSISTENTE TÉCNICO, ÁREA PROFISSIONAL ADMINISTRATIVA, CONFORME CARACTERIZAÇÃO NO MAPA DE PESSOAL**

**ATA N.º 8**

1. Aos vinte e nove dias do mês de junho do ano dois mil e vinte, reuniram os elementos do júri nomeados para a contratação na modalidade de relação de emprego público a termo resolutivo certo, de um Assistente Técnico da carreira geral de Assistente Técnico, área Administrativa, estando presentes: a presidente, Dr.ª Maria Isabel Santos Cruz, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e os vogais efetivos: Dr.ª Ana Maria Gonçalves Duarte Lopes, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Dr. Nelson Pedro de Jesus Estêvão, Técnico Superior.

2. A reunião destinou-se proceder à apreciação das reclamações apresentadas em sede de audiência de interessados, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril e no Código do Procedimento Administrativo.

3. Realizada a Audiência dos Interessados aos candidatos excluídos na sequência da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção, para no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados dizerem por escrito o que se lhes oferecer, e, não tendo sido exercido o direito de pronúncia pelos candidatos, o júri deliberou manter a sua exclusão, nos termos e com os fundamentos constantes na ata n.º 7.

4. Tendo terminado o prazo de realização da audiência dos interessados à Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos aprovados, para no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados dizerem por escrito o que se lhes oferecer, vem a candidata Ana Cristina Gonçalves Ramos Alves, contestar da decisão final, invocando para tal a seguinte fundamentação:

“1º

Factor C – Capacidade de relacionamento interpessoal

A reclamante apresentou grande capacidade ao nível do relacionamento interpessoal do lugar a prover, porquanto manifestou boa capacidade de comunicação, desenvoltura no



discurso, claro e empático - qualidades e traços de personalidade que a definem -, simpatia, amabilidade, discurso organizado e coerente, relação empática com os elementos do júri e conhecimento das funções para o cargo a ocupar. Aliás, a não ser verdade todas estas alegações como teria sido possível, à ora reclamante, ter obtido a classificação de 20 valores na EAC, correspondente à segunda fase do concurso? Seria, pois, uma grande incongruência. Em conclusão, jamais pode ser atribuída a classificação de 20 valores na EAC e, concomitantemente, demonstrar um nível suficiente ao nível das relações interpessoais, tendo sido classificada com 12 valores neste parâmetro.

Em suma, a classificação no factor C deve ser alterada para 16 valores, uma vez que a reclamante evidencia uma grande capacidade ao nível do relacionamento interpessoal do lugar a prover conforme exposto.

2º

#### Factor D – Motivação

A classificação que lhe foi atribuída de 12 valores corresponde a “suficiente motivação para o exercício das funções na área de actuação do lugar a prover”. Esta classificação para além de não corresponder à verdade que foi expressa de forma clara e inequívoca aquando da entrevista faz sentir a reclamante desconsiderada na sua honra e valores por que sempre se pautou a sua vida. A exponente verbalizou expressa e claramente a importância e motivação para o lugar, a grande vontade que a movia para a ocupação do mesmo tendo verbalizado a sua enorme capacidade de “vestir a camisola” e de “abraçar o projecto com a alma e coração abertos”. Mais, verbalizou que considerava a mudança de residência do seu agregado familiar para a cidade de Cantanhede, tendo até referido o quanto esta cidade lhe agradava. Estas, não foram palavras em vão, nem proferidas porque sim. Transmitem a verdade, a vontade e a transparência com que sempre se moveu e se pautou a sua vida – verdade, responsabilidade, valores morais e éticos.

Assim, e tendo em conta a classificação que lhe foi atribuída de 12 valores, a qual não corresponde à realidade da sua pessoa, parece indiciar a existência de algum ruído ou equívoco na mensagem emitida pela ora reclamante e indevidamente recepcionada por parte dos receptores.



Esta avaliação para além de ser grosseira é demolidora e desmotivadora na sua génese comprometendo a sua ética pessoal, a sua palavra e a verdade, bem como não favorece a vontade de prosseguir outros caminhos.

Em conclusão, considera-se a alteração da classificação atribuída a este factor, devendo o mesmo ter a valoração de 16 valores, uma vez que a exponente evidencia uma grande motivação para o exercício das funções do lugar a prover, conforme explicitado neste ponto.”

Decorrente do exposto, cumpre referir o seguinte:

A candidata alega que a classificação do Fator C – Capacidade de Relacionamento Interpessoal, deve ser alterada para 16 valores, uma vez que considera que evidencia uma grande capacidade ao nível do relacionamento interpessoal, tendo em conta que teve 20 valores na Entrevista de Avaliação de Competências e que jamais pode ser atribuída a classificação de 20 valores na EAC e, simultaneamente demonstrar um nível suficiente ao nível das relações interpessoais.

Conforme disposto na alínea d) do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, a Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, já 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, conforme mencionado na alínea a) do artigo 6.º do mesmo diploma.

Ora, tendo em conta a Ata n.º 1 do procedimento concursal, os fatores avaliados na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) foram:

- a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- b) Capacidade de comunicação;
- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivação

As competências consideradas essenciais para o exercício desta função e avaliadas na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) foram:



1. Realização e Orientação para resultados
2. Orientação para o Serviço Público
3. Conhecimentos e Experiência
4. Organização e Método de Trabalho
5. Adaptação e Melhoria Contínua
6. Trabalho de Equipa e Cooperação
7. Inovação e Qualidade

A Entrevista Profissional de Seleção é um método distinto da Entrevista de Avaliação de Competências, razão pela qual têm pesos e formas de aplicação diferenciados, não podendo ser feita qualquer relação entre os resultados alcançados em qualquer dos métodos de seleção aplicados. Entre eles não há necessariamente uma relação causa/efeito.

Relativamente ao facto da candidata considerar que a classificação no fator C – Capacidade de Relacionamento Interpessoal, deve ser alterada para 16 valores, uma vez que “evidencia uma grande capacidade ao nível do relacionamento interpessoal do lugar a prover, porquanto manifestou boa capacidade de comunicação, desenvoltura no discurso, claro e empático - qualidades e traços de personalidade que a definem -, simpatia, amabilidade, discurso organizado e coerente, relação empática com os elementos do júri e conhecimento das funções para o cargo a ocupar”, entende o júri que, capacidade de relacionamento interpessoal e capacidade de comunicação são características distintas, tendo sido ambas avaliadas.

Entende ainda o Júri que a candidata demonstrou na entrevista grande capacidade de comunicação para o exercício de funções na área de atuação do lugar a prover, tendo sido avaliada com a classificação de 16 valores.

Em relação ao fator Relacionamento Interpessoal, fator onde é avaliada a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, no exercício das funções na área para a qual foi aberto este procedimento, o Júri entende que a candidata demonstrou suficiente capacidade de relacionamento interpessoal, tendo-lhe sido atribuída a classificação de 12 valores.

SICRU  
A. J.



Em relação ao fator Motivação, esta avaliação pretendia que a candidata demonstrasse a sua motivação para o exercício das funções em causa. Da análise efetuada à sua experiência profissional na área do posto de trabalho, a candidata apenas evidenciou alguns interesses e motivações profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, considerando o júri, que a candidata evidenciou suficiente motivação para o exercício das funções para o qual foi aberto o procedimento, razão pela qual lhe atribuiu a classificação de 12 valores.

O facto da candidata referir “a sua enorme capacidade de “vestir a camisola” e de “abraçar o projecto com a alma e coração abertos”. Ou até pelo facto de considerar “ a mudança de residência do seu agregado familiar para a cidade de Cantanhede”, o júri entende que a candidata demonstra motivação para trabalhar mas não expressa a sua motivação para o exercício das funções em causa, que era o pretendido.

Com esta avaliação o júri nunca pretendeu desconsiderar a candidata na sua honra e valores, nem desmotivá-la na sua vontade de prosseguir outros caminhos, considera que efetuou uma avaliação justa, tendo em conta as evidencias apresentadas pela candidata na entrevista efetuada.

Após verificação dos fundamentos apresentados pela candidata, entende o júri, no que concerne ao mérito da alegação oferecida pela exponente, que, a mesma não exprime qualquer razão que permita alterar a sua classificação, sob prejuízo de por em causa a obediência a vários princípios jurídicos, designadamente: os princípios da legalidade, da igualdade, da proporcionalidade e da imparcialidade.

Considerando todo o exposto, o júri do concurso delibera por unanimidade manter a classificação da candidata Ana Cristina Gonçalves Ramos Alves, de acordo com os fundamentos acima aduzidos.

5. Não tendo sido exercido o direito de pronúncia pelos restantes candidatos, o júri, mantendo todos os critérios, fundamentação e deliberações constantes na ata n.º 7, deliberou manter a Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos aprovados, de acordo com as classificações resultantes da aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.



6. Mais deliberou o Júri, submeter a Lista Unitária de Ordenação Final a homologação, bem como, proceder à notificação dos candidatos aprovados e aos excluídos no decorrer da aplicação de cada um dos métodos de seleção, do ato da homologação da Lista Unitária de Ordenação Final, promover a sua afixação em local visível e público das instalações do Município e a publicitação na sua página eletrónica, conforme disposto no n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

7. Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade (n.º 1 do artigo 15.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril).

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada por todos os membros do júri.

A presente ata fica desde já disponível para consulta pelos interessados.

Isabel C.R.  
Ana Lopes.  
Nelson B.A.