

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

**CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL,
ÁREA DE AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA**

(AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS)

----- Aos **sete** dias do mês de **setembro** de **dois mil e vinte e seis**, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de nove postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional – área de Auxiliar de Ação Educativa, aberto por Aviso (extrato) n.º 10137/2026/2, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 85, de 04 de maio de 2026, e integralmente publicitado na Bolsa de Emprego Público sob o código de oferta OE202605/0042. -----

----- Estiveram presentes os seguintes membros do Júri: -----

----- **Presidente:** Mafalda da Costa e Viseu Lopes Lírio, Dirigente Intermédia de 3.º Grau da Unidade de Recursos Humanos, Finanças e Contratação; -----

----- **1.ª Vogal efetiva:** Josete Gerardo Augusto Sobral, Técnica Superior; -----

----- **Vogal suplente:** Jaime Manuel Oliveira Ferreira, Técnico Superior, em substituição da 1.ª vogal suplente, Fátima Maria Correia Lopes. -----

----- Verificada a existência de quórum, a Senhora Presidente declarou aberta a reunião, tendo os seguintes pontos da ordem de trabalho: -----

1. **Apreciação do requerimento apresentado pelo candidato Miguel Jorge Andrade Lopes na sequência da atribuição da menção de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica;** -----
2. **Apreciação da reclamação apresentada pela candidata Inês Gomes Sobral na sequência da menção avaliativa atribuída no método de seleção Entrevista de Competências;** -----
3. **Apreciação do pedido de esclarecimento apresentado pela candidata Filipa Alexandra de Jesus Rebelo na sequência do método de seleção Entrevista de Competências;** -----
4. **Apreciação do pedido de esclarecimento apresentado pela candidata Patrícia de Jesus Correia na sequência do método de seleção Entrevista de Competências;** -----



5. **Apreciação do pedido de acesso a documentos apresentado pela candidata Tatiana Alexandra Marques Mendes Correia Ferreira;** -----

6. **Apreciação da reclamação apresentada pela candidata Ana Cláudia Santos Moreira Almeida, no âmbito da Lista Provisória de Ordenação Final.** -----

1. **Apreciação do requerimento apresentado pelo candidato Miguel Jorge Andrade Lopes na sequência da atribuição da menção de “Não Apto” no método de seleção Avaliação Psicológica.** -----

I – Do requerimento apresentado -----

----- O candidato Miguel Jorge Andrade Lopes apresentou requerimento através do qual solicita a reapreciação da Avaliação Psicológica e da menção de “Não Apto” que lhe foi atribuída. -----

----- Em síntese, sustenta que, na reunião de esclarecimentos realizada em 14 de agosto de 2026, lhe terão sido comunicados resultados de 3 valores num primeiro teste e 2 valores num segundo teste, considerando que a média aritmética desses resultados corresponderia a 2,5 valores e que, nessa medida, deveria ser-lhe atribuída a menção de “Apto”. -----

----- Solicita, designadamente: -----

----- a) A reapreciação da Avaliação Psicológica; -----

----- b) A confirmação dos resultados obtidos nos instrumentos aplicados; -----

----- c) A indicação da fórmula ou método utilizado para determinação do resultado global; -----

----- d) A indicação do valor mínimo necessário para a obtenção da menção de “Apto”; -----

----- e) A identificação do critério previamente estabelecido para o efeito; -----

----- f) A confirmação de que o mesmo critério foi aplicado aos demais candidatos; -----

----- g) A retificação da menção de “Não Apto” para “Apto”, caso se confirme que obteve 2,5 valores; -----

----- h) A comunicação, por escrito e de forma fundamentada, da decisão que vier a ser adotada. -

II – Dos esclarecimentos técnicos solicitados -----

----- Atendendo a que as questões suscitadas respeitam, em parte substancial, a matérias de natureza técnica e psicológica, o Júri entendeu solicitar pronúncia à psicóloga responsável pela aplicação e avaliação deste método de seleção, por forma a assegurar que a decisão a adotar se encontrasse devidamente sustentada nos elementos técnicos do processo individual do candidato.

----- Na sequência dessa solicitação, a psicóloga procedeu à reapreciação do relatório individual de avaliação psicológica e das respetivas folhas de perfil, tendo prestado a seguinte informação técnica complementar: -----

Na sequência da reclamação apresentada e após reapreciação dos elementos constantes do processo, designadamente do relatório individual de avaliação psicológica e das respetivas folhas de perfil, cumpre prestar os seguintes esclarecimentos.

Os esclarecimentos ora prestados reportam-se exclusivamente aos elementos individuais de avaliação do candidato. Não são facultados dados, resultados, classificações ou quaisquer outros elementos referentes aos demais candidatos, em respeito pelos deveres de sigilo profissional, confidencialidade e proteção de dados aplicáveis à prática da avaliação psicológica.

1. Resultados obtidos nos instrumentos de avaliação psicológica aplicados

No âmbito do processo de avaliação psicológica foram aplicados dois instrumentos, previstos no protocolo de avaliação:

- *Inventário de Valores Pessoais – SIV*, instrumento destinado à avaliação de valores pessoais considerados relevantes para a adaptação pessoal, familiar, social e profissional, permitindo a avaliação das dimensões Estímulo, Conformidade, Reconhecimento, Independência, Benevolência e Liderança. Na sequência dos procedimentos de cotação e interpretação previstos para o instrumento, o candidato obteve uma nota final de 3 valores, conforme consta da respetiva folha de perfil;
- *Quadrado de Letras – QL*, instrumento destinado à avaliação da aptidão perceptiva e da capacidade de atenção. Na sequência dos procedimentos de cotação e interpretação aplicáveis, o candidato obteve uma nota final de 1 valor.

2. Método de integração e ponderação dos resultados

Os resultados obtidos nos dois instrumentos foram sujeitos aos respetivos procedimentos técnicos de cotação, transformação e interpretação, sendo posteriormente expressos numa escala comum de 0 a 5 valores, para efeitos de integração dos resultados e determinação da classificação global da avaliação psicológica.

A classificação global foi obtida através da média aritmética das notas finais resultantes dos dois instrumentos de avaliação psicológica.

3. Apuramento da classificação global de 2 valores

O candidato obteve as seguintes classificações finais:

- *SIV* – 3 valores
- *QL* – 1 valor

A classificação global da avaliação psicológica resultou da média aritmética das classificações obtidas nos dois instrumentos: $(3 + 1) \div 2 = 2$ valores



Deste modo, a classificação global obtida pelo candidato foi de 2 valores, numa escala de 0 a 5 valores.

4. Critério de classificação qualitativa – “Apto”/“Não Apto”

Para efeitos de classificação qualitativa da avaliação psicológica, foi considerada a escala de referência estabelecida no âmbito do procedimento, nos seguintes termos:

- 0 a 2,4 valores – “Não Apto”;
- 2,5 a 5 valores – “Apto”.

Consequentemente, a obtenção da menção “Apto” pressupõe uma classificação global igual ou superior a 2,5 valores.

Atendendo a que o candidato obteve uma classificação global de 2 valores, esta enquadra-se no intervalo correspondente à menção “Não Apto”.

5. Definição prévia do critério

Conforme consta da conclusão do relatório individual, a classificação qualitativa foi realizada de acordo com os critérios definidos para o procedimento concursal, tendo por referência a escala de classificação acima indicada.

O referido critério é de aplicação uniforme a todos os candidatos, sendo a menção de “Apto” ou “Não Apto” determinada em função da classificação global obtida na avaliação psicológica, de acordo com os parâmetros previamente estabelecidos.

A presente informação reporta-se exclusivamente ao processo individual do candidato, não sendo divulgados quaisquer dados, resultados ou classificações relativos aos demais candidatos, em respeito pelos deveres de sigilo, confidencialidade e proteção de dados aplicáveis.

6. Reapreciação e confirmação da classificação

Na sequência da reapreciação dos elementos constantes do processo individual e do respetivo relatório de avaliação psicológica, não foram identificados elementos que determinem a alteração da classificação atribuída.

Com efeito, mantêm-se os resultados anteriormente registados: 3 valores no SIV e 1 valor no QL, dos quais resulta, através da média aritmética das classificações finais dos dois instrumentos, uma classificação global de 2 valores.

Considerando que o valor mínimo estabelecido para a atribuição da menção “Apto” é de 2,5 valores, a classificação global obtida não atinge o limiar definido para essa menção.

Nestes termos, mantêm-se a menção de “Não Apto” atribuída ao candidato, em conformidade com os resultados obtidos nos instrumentos de avaliação psicológica, os procedimentos de



III – Apreciação pelo Júri

---- O Júri analisou o requerimento apresentado, o relatório individual de avaliação psicológica, a informação técnica complementar prestada pela psicóloga e os demais elementos relevantes constantes do procedimento.

---- Nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

---- De acordo com o n.º 2 do artigo 21.º da mesma Portaria, este método de seleção é avaliado através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto” determinando a obtenção da menção de “Não Apto” a exclusão do candidato do procedimento, nos termos da alínea b) do n.º 4 do mesmo artigo.

---- O aviso de abertura do presente procedimento concursal estabeleceu igualmente que a Avaliação Psicológica seria expressa através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, sem menção quantitativa na publicitação dos respetivos resultados e que a obtenção da menção “Não Apto” determinaria a exclusão do procedimento.

---- A expressão quantitativa utilizada no âmbito dos instrumentos técnicos aplicados constitui, assim, elemento instrumental do processo de avaliação psicológica e da determinação do respetivo resultado qualitativo não correspondendo a uma classificação quantitativa autónoma do método de seleção para efeitos de ordenação final.

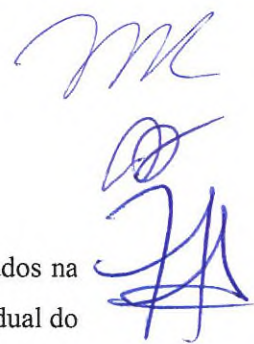
---- Quanto à alegação central formulada pelo candidato, verifica-se que a mesma parte de um pressuposto que não corresponde aos resultados constantes do seu processo.

---- Com efeito, o candidato considera ter obtido as classificações de 3 e 2 valores, concluindo que a respetiva média seria de 2,5 valores.

---- Todavia, da reapreciação efetuada pela psicóloga e das respetivas folhas de perfil resulta que as classificações efetivamente obtidas foram de 3 valores no SIV e 1 valor no QL.

---- O valor de 2 valores corresponde, portanto, não ao resultado obtido pelo candidato no segundo instrumento, mas à classificação global resultante da média aritmética dos dois resultados efetivamente obtidos:

$$(3 + 1) \div 2 = 2 \text{ valores.}$$



----- Independentemente do teor ou da perceção dos esclarecimentos verbalmente prestados na reunião de 14 de agosto de 2026, os elementos documentais constantes do processo individual do candidato, posteriormente reapreciados pela psicóloga responsável, confirmam que o resultado obtido no QL foi de 1 valor e não de 2 valores. -----

----- Não se verifica, conseqüentemente, o erro de cálculo invocado pelo candidato. -----

----- A classificação global de 2 valores situa-se no intervalo correspondente à menção de “Não Apto”, por ser inferior ao limiar de 2,5 valores estabelecido para a obtenção da menção de “Apto”.

----- Acresce que a psicóloga responsável procedeu, na sequência do requerimento, a nova apreciação dos elementos constantes do processo individual do candidato e confirmou expressamente que não foi identificado qualquer elemento suscetível de determinar a alteração dos resultados ou da menção classificativa atribuída. -----

----- Da análise dos elementos técnicos constantes do processo e da reapreciação efetuada pela psicóloga responsável não resulta qualquer fundamento factual ou técnico suscetível de infirmar a avaliação efetuada ou de determinar a alteração da menção classificativa atribuída. -----

----- No que respeita ao pedido de informação sobre a aplicação do mesmo critério aos demais candidatos, a psicóloga confirmou que o critério de classificação foi aplicado uniformemente. ---

IV – Deliberação -----

----- Face ao exposto e após análise e discussão dos elementos constantes do processo, o Júri deliberou, por unanimidade, concluir pela inexistência do erro invocado e, em consequência, manter a menção de “Não Apto” atribuída no método de seleção Avaliação Psicológica e a exclusão do candidato do procedimento concursal. -----

----- Mais deliberou o Júri que a decisão adotada seja notificada ao candidato, acompanhada da informação técnica emitida pela psicóloga na sequência da reapreciação efetuada. -----

2. Reclamação apresentada pela candidata Inês Gomes Sobral na sequência da menção avaliativa atribuída no método de seleção Entrevista de Competências. -----

I – Da reclamação apresentada -----

----- Em sede de audiência dos interessados, a candidata Inês Gomes Sobral pronunciou-se quanto à classificação de 14,00 (catorze) valores atribuída na Entrevista de Avaliação de Competências, alegando, em síntese, que a nota atribuída não reflete de forma justa o seu desempenho durante a realização da prova, tendo procurado responder às questões colocadas de forma adequada, tendo em consideração os conhecimentos e a experiência necessários ao exercício das funções a que se candidatou. -----

----- Solicita, designadamente: -----



- a) A reapreciação da Entrevista de Competências; -----
----- b) A fundamentação da classificação atribuída; -----
----- c) A ficha individual de avaliação; -----
----- d) Os critérios utilizados pelo júri. -----

II – Dos esclarecimentos solicitados -----

----- Conforme consta da Ata n.º 1 referente ao procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de nove (9) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do ano de 2026 do Município de Sernancelhe, na carreira e categoria de assistente operacional, área de ação educativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências transversais nucleares e competências transversais funcionais, consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. -----

----- É elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidas. -----

----- A classificação a atribuir a cada uma das competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

----- A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências transversais nucleares ou funcionais e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E)/5$. -----

----- Nomeadamente, -----

----- A - Orientação para resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; -----
- Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas; -----
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. -----

----- B - Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço; -----
- Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade;
- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia. -----

----- C - Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas; -----
- Reconhece a contribuição dos outros; -----
- Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração.

----- D - Orientação para a segurança: Prioriza a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da função; -----
- Emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias; -----
- Emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas. -----

----- E - Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Controla as suas emoções, mantendo a objetividade e respondendo de forma construtiva e confiante, mesmo sob pressão emocional; -----
- Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar; -----
- Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado. -----

Handwritten signatures and initials in blue ink.

----- Cada competência é avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

- Competência presente a um nível de Excelente - 20 valores
- Competência presente a um nível de Muito Bom - 18 valores
- Competência presente a um nível de Bom - 16 valores
- Competência presente a um nível de Satisfaz Bastante - 14 valores
- Competência presente a um nível de Satisfaz - 12 valores
- Competência presente a um nível de Suficiente - 10 valores
- Competência presente a um nível de Fraco - 8 valores
- Competência presente a um nível de Insuficiente - 4 valores.

III – Apreciação e Deliberação pelo Júri -----

----- Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo a avaliação efetuada por referência ao perfil de competências, aos parâmetros, aos indicadores comportamentais e à grelha classificativa previamente definidos para o procedimento. -----

----- Na sequência da pronúncia apresentada, foram reapreciados a ficha individual de avaliação e os registos da entrevista, com cujos fundamentos o júri concorda considerando-os parte integrante da presente deliberação. -----

----- Da referida reapreciação resulta que, relativamente às competências “Orientação para os Resultados”, “Iniciativa” e “Inteligência Emocional”, as respostas e os exemplos apresentados pela candidata evidenciaram que apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos, age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço, tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar, considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado, correspondentes ao nível classificativo de Satisfaz Bastante (14 valores), não tendo sido demonstrados que ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos nem propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipa, que assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade e que se disponibiliza para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia. -----

----- Quanto a competência “Orientação para a colaboração”, verificou-se que a candidata estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas, correspondente ao nível classificativo Bom (16 valores), não tendo sido, contudo, demonstrados ao mesmo nível classificativo que reconhece a contribuição dos outros e que coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração. -----

----- Quanto a competência “Orientação para a Segurança”, a candidata nas suas respostas revelou comportamentos ao nível classificativo Satisfaz (12 valores), não tendo demonstrado a nível classificativo superior que verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da função, emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias, e que emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas. -----

----- Os elementos invocados na pronuncia não demonstram a existência de erro na apreciação efetuada, nem infirmam os comportamentos efetivamente evidenciados durante a entrevista -----

----- A discordância do candidato quanto a apreciação realizada ou a sua autoavaliação das competências não constituem, por si so, fundamento bastante para alterar a classificação, quando não seja identificado qualquer erro nos pressupostos, na aplicação dos criterios ou no calculo do resultado -----

----- Não tendo sido detetado qualquer erro material, de calculo ou de aplicação dos parâmetros e criterios previamente definidos, o juri delibera não acolher os argumentos apresentados e manter a classificação de 14,00 (catorze) valores atribuida na Entrevista de Avaliação de Competências -----

----- Mais deliberou o Júri que a decisão adotada seja notificada ao candidato, acompanhada dos documentos solicitados, na sequência da reapreciação efetuada -----

3. Apreciação do pedido de esclarecimento apresentado pela candidata Filipa Alexandra de Jesus Rebelo na sequência do método de seleção Entrevista de Competências. -----

I – Do pedido de esclarecimento -----

----- Em sede de audiência dos interessados, a candidata Filipa Alexandra de Jesus Rebelo pronunciou-se quanto a classificação de 9,60 (nove virgula sessenta) valores atribuida na Entrevista de Avaliação de Competências, alegando que “foi com grande surpresa que recebi a classificação da entrevista, visto eu ter saído com a sensação de que a entrevista me teria corrido

bem e num passado recente ter sido submetida a entrevistas no mesmo âmbito noutros municípios e as classificações terem sido completamente díspares”. -----

----- A candidata apresentou, ainda, pedido de esclarecimento sobre os critérios que foram tidos em conta no método de seleção Entrevista de Competências. -----

II – Dos esclarecimentos solicitados

----- Conforme consta da Ata n.º 1 referente ao procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de nove (9) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do ano de 2026 do Município de Sernancelhe, na carreira e categoria de assistente operacional, área de ação educativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências transversais nucleares e competências transversais funcionais, consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. -----

----- É elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidas. -----

----- A classificação a atribuir a cada uma das competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

----- A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências transversais nucleares ou funcionais e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E)/5$. -----

----- Nomeadamente, -----

----- A - Orientação para resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; -----

- Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas; -----

- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. -----



----- B - Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço; -----
- Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade;
- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia. -----

----- C - Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas; -----
- Reconhece a contribuição dos outros; -----
- Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração.

----- D - Orientação para a segurança: Prioriza a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da função; -----
- Emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias; -----
- Emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas. -----

----- E - Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Controla as suas emoções, mantendo a objetividade e respondendo de forma construtiva e confiante, mesmo sob pressão emocional; -----
- Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar; -----
- Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado. -----



----- Cada competência é avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

- Competência presente a um nível de Excelente - 20 valores
- Competência presente a um nível de Muito Bom - 18 valores
- Competência presente a um nível de Bom - 16 valores
- Competência presente a um nível de Satisfaz Bastante - 14 valores
- Competência presente a um nível de Satisfaz - 12 valores
- Competência presente a um nível de Suficiente - 10 valores
- Competência presente a um nível de Fraco - 8 valores
- Competência presente a um nível de Insuficiente - 4 valores.

III – Apreciação e Deliberação pelo Júri -----

----- Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a Entrevista de Avaliação de Competências destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo a avaliação efetuada por referência ao perfil de competências, aos parâmetros, aos indicadores comportamentais e à grelha classificativa previamente definidos para o procedimento. -----

----- Na sequência da pronúncia apresentada, foram reapreciados a ficha individual de avaliação e os registos da entrevista, com cujos fundamentos o júri concorda considerando-os parte integrante da presente deliberação. -----

----- Da referida reapreciação resulta que, relativamente às competências “Orientação para resultados”, “Orientação para a colaboração”, “Orientação para a segurança” e “Inteligência Emocional”, as respostas e os exemplos apresentados pela candidata evidenciaram comportamentos ao nível classificativo Suficiente (10 valores), não tendo sido demonstrados a otimização de utilização dos recursos, o estabelecimento de forma proativa de relações de trabalho colaborativas nem o reconhecimento da contribuição dos outros, priorização da segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, a identificação de oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

----- Quanto à competência “Iniciativa”, verificou-se que a candidata não revelou agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitada a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização, nomeadamente, não atuando de forma autónoma em projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade nem

demonstrando disponibilidade para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia, tendo sido atribuído o nível classificativo Fraco (8 valores) -----

----- Os elementos invocados na pronúncia não demonstram a existência de erro na apreciação efetuada, nem infirmam os comportamentos efetivamente evidenciados durante a entrevista -----

----- A discordância do candidato quanto a apreciação realizada ou a sua autoavaliação das competências não constituem, por si só, fundamento bastante para alterar a classificação, quando não seja identificado qualquer erro nos pressupostos, na aplicação dos critérios ou no cálculo do resultado -----

----- Não tendo sido detetado qualquer erro material, de cálculo ou de aplicação dos parâmetros e critérios previamente definidos, o júri delibera não acolher os argumentos apresentados e manter a classificação de 9,60 (nove vírgula sessenta) valores atribuída na Entrevista de Avaliação de Competências -----

----- Mais deliberou o Júri que a decisão adotada seja notificada ao candidato, na sequência da reapreciação efetuada -----

4. Apreciação do pedido de esclarecimento apresentado pela candidata Patrícia de Jesus Correia na sequência da menção avaliativa atribuída no método de seleção Entrevista de Competências. -----

I – Do pedido de esclarecimento -----

Em sede de audiência dos interessados, a candidata Patrícia de Jesus Correia pronunciou-se quanto à classificação de 9,20 (nove vírgula vinte) valores atribuída na Entrevista de Avaliação de Competências e à consequente proposta de exclusão do procedimento concursal, apresentando um pedido de esclarecimento relativamente ao motivo que determinou a sua exclusão, bem como os critérios ou requisitos que não foram considerados cumpridos na sua candidatura -----

II – Dos esclarecimentos solicitados -----

----- Conforme consta da Ata n.º 1 referente ao procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de nove (9) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do ano de 2026 do Município de Sernancelhe, na carreira e categoria de assistente operacional, área de ação educativa, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências transversais nucleares e competências transversais funcionais, consideradas essenciais para o exercício da função -----

----- As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. -----

----- É elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definidas. -----

----- A classificação a atribuir a cada uma das competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

----- A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética ponderada/simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências transversais nucleares ou funcionais e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E)/5$. -----

----- Nomeadamente, -----

----- A - Orientação para resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; -----

- Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas; -----

- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. -----

----- B - Iniciativa: Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço; -----

- Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade; -----

- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia. -----

----- C - Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas; -----

- Reconhece a contribuição dos outros; -----



- Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração.

----- D - Orientação para a segurança: Prioriza a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da função; -----

- Emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias; -----

- Emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas. -----

----- E - Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Controla as suas emoções, mantendo a objetividade e respondendo de forma construtiva e confiante, mesmo sob pressão emocional; -----

- Tem em consideração as necessidades emocionais dos outros, agindo para os apoiar; -----

- Considera as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado. -----

----- Cada competência é avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

- Competência presente a um nível de Excelente - 20 valores

- Competência presente a um nível de Muito Bom - 18 valores

- Competência presente a um nível de Bom - 16 valores

- Competência presente a um nível de Satisfaz Bastante - 14 valores

- Competência presente a um nível de Satisfaz - 12 valores

- Competência presente a um nível de Suficiente - 10 valores

- Competência presente a um nível de Fraco - 8 valores

- Competência presente a um nível de Insuficiente - 4 valores.

----- A ordenação final (OF) do(a)s candidatos(a)s que efetuem a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências e completem o procedimento concursal em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção,

expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com o n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (PC \times 70\%) + AP$ (Apto(a) ou Não Apto(a)) + (EAC x 30%). -----

----- Aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes será aplicado o método ou fase seguintes, considerando-se excluídos da valoração final, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. O mesmo se aplica a candidatos que tenham obtido um juízo de não apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, de acordo com a alínea b) do citado n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

III – Apreciação e Deliberação pelo Júri -----

----- Reapreciados os elementos constantes da ficha individual de avaliação e os registos da entrevista, com cujos fundamentos o júri concorda considerando-os parte integrante da presente deliberação verificou-se que a avaliação foi efetuada por referência ao perfil de competências, aos parâmetros, aos indicadores comportamentais e à grelha classificativa previamente definidos e aplicados uniformemente a todos os candidatos. -----

----- Em concreto, relativamente às competências “Orientação para resultados”, “Orientação para a colaboração” e “Orientação para a segurança”, as respostas e os exemplos apresentados pela candidata evidenciaram comportamentos correspondentes ao nível classificativo de Fraco (8 valores), não tendo sido demonstrados pela candidata a título satisfatório, que ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos, que propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas, que apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos, que estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas, que reconhece a contribuição dos outros, que coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração, que verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da função, que emprega sistemas de controlo e de verificação para identificar e garantir a sua segurança e a dos outros, e a confidencialidade da informação, comunicando superiormente as anomalias, e que emprega sistemas de verificação dos equipamentos e procedimentos de segurança, reportando as insuficiências detetadas. -----

----- Relativamente à competência “Iniciativa”, verificou-se que as respostas e os exemplos apresentados pela candidata evidenciaram comportamentos correspondentes ao nível classificativo de Suficiente (10 valores), nomeadamente, no âmbito de agir rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço e assumir de

ML


forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade, não demonstrando disponibilização para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia.

- Relativamente à competência “Inteligência Emocional”, a candidata evidenciou comportamentos correspondentes ao nível classificativo de Satisfaz (12 valores), tomando em consideração as suas emoções e as das pessoas envolvidas no trabalho que executa antes de tomar decisões, pedindo apoio a chefia e colegas sempre que apropriado. -----

----- Os argumentos apresentados não demonstram a existência de erro nos pressupostos da avaliação, na aplicação dos critérios ou no cálculo da classificação -----

----- Os elementos invocados na pronúncia não permitem considerar demonstrados, durante a realização do método de seleção, comportamentos distintos daqueles que foram então observados e registados. -----

----- Mantém-se, assim, a classificação de 9,20 (nove vírgula vinte) valores atribuída na Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- Sendo esta classificação inferior a 9,5 valores e tendo cada método de seleção natureza eliminatória, a exclusão do procedimento resulta expressamente do disposto no n.º 3 e na alínea a) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro -----

----- Nestes termos, o júri delibera manter a classificação atribuída e, consequentemente, confirmar a exclusão da candidata do procedimento concursal devendo a presente deliberação integrar as demais deliberações do júri a submeter a homologação, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro -----

----- O Júri delibera que os esclarecimentos solicitados pela candidata lhe sejam notificados, na sequência do pedido de esclarecimento efetuado. -----

5. Apreciação do pedido de acesso a documentos apresentado pela candidata Tatiana Alexandra Marques Mendes Correia Ferreira. -----

I – Do pedido de acesso a documentos -----

----- A candidata Tatiana Alexandra Marques Mendes Correia Ferreira apresentou pedido de acesso a documentos, no âmbito do método de seleção Entrevista de Competências. -----

----- Solicita, designadamente, acesso à cópia integral da sua Ficha de Avaliação Individual da Entrevista (EAC), bem como cópia das Atas de Critérios e das grelhas de avaliação. -----

II – Deliberação -----

----- Relativamente ao pedido apresentado pela candidata Tatiana Alexandra Marques Mendes Correia Ferreira, no sentido de lhe ser facultada cópias de Ficha de Avaliação Individual da Entrevista (EAC), Atas de Critérios e das grelhas de avaliação, o júri deliberou facultar a



reprodução dos documentos integrantes do procedimento concursal aos quais a requerente tem direito de acesso, incluindo os elementos diretamente respeitantes à sua avaliação, nos termos da alínea h) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e dos artigos 82.º e 83.º do Código do Procedimento Administrativo. -----

----- Caso os documentos solicitados contenham dados pessoais de terceiros irrelevantes para a compreensão e o controlo da legalidade da decisão ou informação abrangida por dever de sigilo ou segredo profissional deverá ser facultada cópia parcial, mediante expurgo dos elementos reservados, sempre que estes possam ser autonomizados do restante conteúdo. -----

6. Apreciação da reclamação apresentada pela candidata Ana Cláudia Santos Moreira Almeida, no âmbito da Lista Provisória de Ordenação Final. -----

I – Da reclamação apresentada -----

----- A candidata Ana Cláudia Santos Moreira Almeida apresentou reclamação através da qual solicita a correção da Lista Provisória de Ordenação Final, uma vez que a classificação final de 14,72 (catorze vírgula setenta e dois) valores que lhe foi atribuída, não foi corretamente calculada, sendo a classificação final real de 16,12 (dezasseis vírgula doze) valores. -----

II – Apreciação pelo Júri -----

----- O Júri analisou a reclamação apresentada, bem como a Ata n.º 6, referente à Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências - EAC e Elaboração da Lista Provisória de Ordenação Final, a ficha individual da candidata e os demais elementos relevantes constantes do procedimento. -----

----- Da análise dos elementos técnicos constantes do processo e da reapreciação efetuada pelo Júri confirma-se o erro de cálculo para o qual alerta a candidata, uma vez que a mesma obteve a classificação de 16,00 (dezasseis) valores na Prova de Conhecimentos (PC), foi considerada Apta na Avaliação Psicológica (AP) e foi atribuída a classificação de 16,40 (dezasseis vírgula quarenta) valores na Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- Assim, -----

$$OF = (PC \times 70\%) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (EAC \times 30\%)$$

$$OF = (16 \times 70\%) + AP + (16,40 \times 30\%)$$

$$OF = 16,12 \text{ valores.}$$

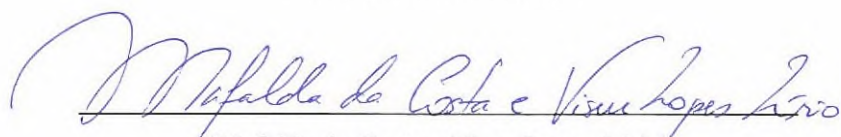
III – Deliberação -----

----- Face ao exposto e após análise e discussão dos elementos constantes do processo, o Júri delibera, por unanimidade, reconhecer o erro invocado e proceder, nos termos considerados, à correção da Lista de Ordenação Final. -----

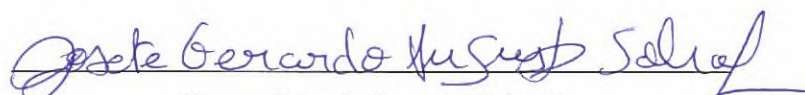
----- O Júri delibera que a decisão adotada seja notificada à candidata, na sequência da reclamação efetuada. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros que constituem do Júri. -----

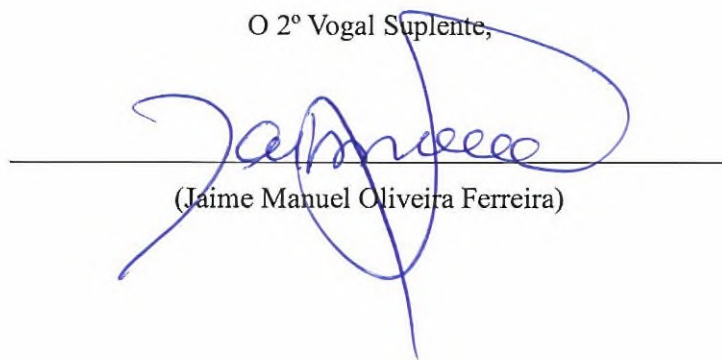
A Presidente do Júri,


(Mafalda da Costa e Viseu Lopes Lirio)

1ª Vogal Efetiva,


(Josete Gerardo Augusto Sobral)

O 2º Vogal Suplente,


(Jaime Manuel Oliveira Ferreira)