

ATA N.º 8

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM

**CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO, CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA
DE ENGENHARIA AGRONÓMICA**

(AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS À LISTA DE ORDENAÇÃO FINAL)

----- Aos **dezassex** dias do mês de **setembro** de **dois mil e vinte e seis**, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Técnico Superior – área de Engenharia Agronómica, aberto por Aviso (extrato) n.º 12622/2026/2, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 101, de 26 de maio de 2026, e integralmente publicitado na Bolsa de Emprego Público sob o código de oferta OE202605/1652. -----

----- 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; -----

----- **Vogais efetivas:** Sandra Sofia Lourenço Lopes Dias e Ana Cristina Sobral Lopes, ambas Técnicas Superiores; -----

----- Verificada a existência de quórum, a Senhora Presidente declarou aberta a reunião, tendo o único ponto da ordem de trabalho: -----

1. Apreciação da reclamação apresentada pela candidata Joana Filipa Santos Loureiro, na sequência da menção avaliativa atribuída no método de seleção Entrevista de Competências. -----

1. Apreciação da reclamação apresentada pela candidata Joana Filipa Santos Loureiro, na sequência da menção avaliativa atribuída no método de seleção Entrevista de Competências. -----

I – Do requerimento apresentado -----

----- Em sede de prorrogação de prazo do período de audiência dos interessados, a candidata Joana Filipa Santos Loureiro pronunciou-se quanto à classificação de 12,00 (doze) valores atribuída na Entrevista de Avaliação de Competências e aos elementos solicitados pela candidata e devidamente remetidos, no âmbito de deliberação do Júri na Ata n.º 7, de 09 de setembro de 2026.

----- A candidata Joana Filipa Santos Loureiro pronunciou-se quanto à classificação de 12,00 (doze) valores atribuída na Entrevista de Avaliação de Competências, solicitando, designadamente: -----

----- a) A reapreciação da Entrevista de Competências, considerando as respostas apresentadas na sua reclamação, e alteração das classificações parcelares e da classificação final da EAC e, consequentemente, a reformulação da lista provisória de ordenação final; -----

----- b) A identificação dos comportamentos que o Júri considerou demonstrados, não demonstrados ou insuficientemente demonstrados; -----

----- c) Explicitação dos critérios utilizados pelo júri para a graduação numérica. -----

II – Dos esclarecimentos solicitados -----

----- Conforme consta da Ata n.º 1 referente ao procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um (1) posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do ano de 2026 do Município de Sernancelhe, na carreira e categoria de técnico superior, área de engenharia agronómica, 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 o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração pública ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Ética e Valores; -----
- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; -----
- Compromisso; -----
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades; -----
- Conduta Pessoal; -----
- Atua com prontidão com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; -----
- B - 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: -----
- Foco nos Resultados; -----
- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; -----
- Otimização dos Recursos; -----
- Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas; -----
- Qualidade; -----
- Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. -----
- 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: -----
- Relacionamento; -----
- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho; -----
- Clima de bem-estar; -----
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito; -----
- Visão integrada; -----
- Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, estimulando a colaboração. -----
- D – Iniciativa: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

mm
R
P.

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros; -----
- Desenvolver tarefas ou projetos tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas; -----
- Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para os problemas, de forma proativa. -----
- 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: -----
- Gestão das Emoções; -----
- Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho; -----
- Empatia; -----
- Reconhece as necessidades emocionais das pessoas que coordena, disponibilizando-se e assegurando informações e recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis; -----
- Decisões emocionalmente inteligentes; -----
- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa. -----
- Cada competência é avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----
- Competência presente a um nível Elevado: ≥ 18 valores;
- Competência presente a um nível Bom: ≥ 14 e < 18 valores;
- Competência presente a um nível Suficiente: $\geq 9,5$ e < 14 valores;
- Competência presente a um nível Reduzido: ≥ 6 e $< 9,5$ valores;
- Competência presente a um nível Insuficiente: < 6 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. -----

----- Que a reapreciação tomou em consideração as respostas efetivamente dadas pela candidata na data da Entrevista de Avaliação de Competências e constantes dos registos feitos pelo Júri à data, não podendo, para efeitos de reapreciação da avaliação realizada, ser consideradas como evidência do desempenho ocorrido na entrevista as respostas apresentadas posteriormente em sede de audiência de interessados, designadamente após o acesso ao Guião de Entrevista. -----

----- Da referida reapreciação resulta que, relativamente às competências “Orientação para o Serviço Público” e “Inteligência Emocional”, as respostas e os exemplos apresentados pela candidata revelaram comportamentos correspondentes ao nível classificativo de Suficiente (12 valores), nomeadamente, relativamente aos comportamentos estipulados em ata de “Ética e Valores”, “Compromisso”, priorização do interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades, “Conduta Pessoal” e atuação com prontidão com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros, bem como, “Gestão das Emoções”, “Empatia”, reconhecimento das necessidades emocionais das pessoas que coordena, disponibilizando-se e assegurando informações e recursos de suporte em momentos críticos ou difíceis, “Decisões emocionalmente inteligentes” e avaliação das implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa. -----

----- Não tendo sido demonstrado que previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade, e que facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho. -----

----- Quanto à competência “Orientação para resultados”, verificou-se que a candidata, nas suas respostas, revelou comportamentos correspondentes ao nível classificativo Bom (14 valores), que realçam o foco nos resultados, mas sem revelar exemplos de contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos, bem como iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas. -----

----- Quanto às competências “Orientação para a colaboração” e “Iniciativa”, a candidata nas suas respostas revelou comportamentos ao nível classificativo Suficiente (11 valores), não tendo sido demonstrado que reconhece a contribuição dos outros e que coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da organização, que assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros, e que apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para os problemas, de forma proativa. -----

----- A graduação numérica dentro do nível classificativo “Suficiente” teve em consideração o grau de completude, consistência e estruturação das respostas, bem como a extensão e qualidade da evidência apresentada relativamente aos comportamentos associados a cada competência, tendo o Júri, com base nos registos efetuados durante a entrevista e na grelha classificativa previamente definida, diferenciado a classificação em função do grau de demonstração efetivamente evidenciado em cada caso. -----

----- Comparativamente, as respostas apresentadas no âmbito das competências de “Orientação para a Colaboração” e “Iniciativa” evidenciaram um grau de completude e estruturação inferior ao verificado nas respostas relativas às competências de “Orientação para o Serviço Público” e “Inteligência Emocional”, não tendo permitido demonstrar, com o mesmo nível de evidência, a totalidade dos comportamentos previstos para aquelas competências. Em face do conjunto de comportamentos efetivamente demonstrados e da respetiva correspondência com a grelha classificativa previamente definida, o Júri deliberou atribuir 11,00 (onze) valores às competências de “Orientação para a Colaboração” e “Iniciativa” e 12,00 (doze) valores às competências de “Orientação para o Serviço Público” e “Inteligência Emocional”. -----

----- 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 da candidata quanto à 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 por unanimidade manter a classificação de 12,00 (doze) valores atribuída na Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- 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 Lírio)

1ª Vogal Efetiva,

Sandra Sofia Lopes Dias

(Sandra Sofia Lourenço Lopes Dias)

A 2ª Vogal Efetiva,

lps

(Ana Cristina Sobral Lopes)