

ATA N.º 7

Aos quatro dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas doze horas, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, **na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado** com vista ao preenchimento de **3 postos de trabalho** da carreira/categoria geral de **Técnico Superior** da área funcional **Serviço Social**, constituído por:

Presidente: Francisco Miguel Marreco Gouveia, Chefe da Divisão de Administração Geral, do Município de Penela.

Vogais efetivos: Maria Leonor Rosa Francisco, Técnica Superior do Município de Penela, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos e, Beatriz Alexandra Firmo Pereira, Técnica Superior do Município de Penela.

Esta reunião teve como objetivos:

1. A apreciação e deliberação relativamente às pronúncias dos candidatos em sede de audiência de interessados;
2. Aprovação da Lista Unitária de Ordenação Final definitiva dos candidatos aprovados.

Relativamente ao ponto 1., findo o prazo concedido para a audiência dos interessados, o Júri verificou que foram apresentadas tempestivamente 3 (três) pronúncias, tendo deliberado proceder à sua análise conforme infra melhor se descreve.

A candidata **Andreia Patrícia Carraca Gaspar** pronuncia-se, através de requerimento, remetido via CTT, com o registo de entrada n.º 7380, de 23 de dezembro de 2024, requerendo o seguinte: “(...) *na data presente e na qualidade de candidata excluída do concurso aberto por Aviso n.º 144464/2024/2, em Diário da República, 2.º serie, n.º135, de 15 de julho de 2024, venho por este meio solicitar que me seja esclarecida de forma escrita e detalhada a(s) razões da minha exclusão referente ao procedimento concursal em anteriormente referido*”.

No que respeita à pronúncia da candidata, compulsados e analisados os elementos do processo, o Júri deliberou esclarecer que a candidata foi excluída por não ter preenchido corretamente o formulário de candidatura, não tendo identificado o código de publicitação do procedimento. Atendendo, desde logo, ao disposto no artigo 13.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, “[s]alvo indicação expressa e devidamente fundamentada quando da publicação do início do procedimento concursal, a apresentação da candidatura é efetuada em suporte eletrónico, através do preenchimento de formulário que contém, entre outros (...) a) A identificação do procedimento concursal” (cfr. n.º 1, alínea a)). Assim, nos termos do previsto no ponto 10. do Aviso de abertura e da Ata n.º 1 do Júri do procedimento, as candidaturas no âmbito do presente procedimento deveriam ser remetidas “*mediante o preenchimento devido do formulário, de utilização*

obrigatória” disponibilizado para o efeito, tendo o Júri deliberado excluir a candidata considerando que o não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos constantes do formulário, por parte dos candidatos, é motivo de exclusão.

O Júri, na sequência da pronúncia da candidata, constatou que existe um lapso na tabela constante da Ata n.º 2, na qual é referido que a candidata Andreia Patrícia Carraca Gaspar ^(a) - *Não possui habilitação literária CNAEF/área temática exigida*” como fundamento para a sua exclusão, sendo que o fundamento para a exclusão desta candidata não é este mas sim o incorreto preenchimento do formulário de candidatura, nos termos do supra explanado, pelo que o Júri deliberou, ainda, retificar a Ata n.º 2, fazendo-se constar que a exclusão da candidata em apreço se deveu ao motivo ora mencionado e não ao motivo indicado na Ata n.º 2, não se alterando, com esta retificação, a decisão de exclusão da candidata.

A candidata **Paula Cristina Vieira de Sá** pronuncia-se, através de requerimento com o registo de entrada n.º 1, de 2 de janeiro de 2025, remetido via correio eletrónico em 23 de dezembro de 2024, alegando o seguinte: *“[p]or discordar do teor, complexidade e tempo disponível para a realização da Prova de Conhecimentos; Por discordar do procedimento e repetição (por parte de dois candidatos) da prova de Avaliação Psicológica; Por não concordar com a avaliação e parâmetros da Entrevista de Avaliação de Competências. Junto em anexo RECLAMAÇÃO entregue nos serviços (Recursos Humanos) da Câmara Municipal de Penela, onde, de forma mais detalhada, exponho os motivos da minha contestação.”*, juntando documento em anexo que o Júri deliberou analisar de acordo com o exposto infra.

Alega a candidata, resumidamente, que a sua *“reclamação”* tem como base os pressupostos por ela elencados *“os quais conformam irregularidades (formais e materiais) constatadas no decurso do procedimento”* e que *“prejudicam”* a sua candidatura.

Quanto à prova de conhecimentos, refere que considera que *“(…) a prova de conhecimentos não respeitou o tempo necessário para responder ponderadamente”,* não dando os 60 minutos concedidos uma *“(…) margem para uma leitura atenta das questões muito menos para a confrontação com a respetiva legislação”*. Alega ainda que *“(…) o seu teor pouco espelhou a área de recrutamento em causa – Serviço Social, pois num total de 80 questões apenas uma ínfima parte aflora essa área de conhecimento que é o objeto principal do procedimento”*; acrescenta: *“[a]inda assim, dei o meu melhor no sentido de a concluir sendo que não consegui esse desiderato, deixando questões em branco por manifesta falta de tempo para a leitura atenta e consulta. Poderá argumentar-se que outros candidatos conseguiram, e com resultados inesperadamente excecionais. De momento escuso-me a comentar tal facto, deixando as conclusões em aberto”*.

Analisada e ponderada a alegação apresentada relativamente a este método de seleção, importa referir, em primeiro lugar, que o procedimento concursal foi aberto para 3 (três) postos de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior, grau de complexidade funcional 3 (cfr. artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), pelo que o grau de exigência da prova de conhecimentos tem de ser equitativo ao posto

de trabalho a ocupar, estando em causa o exercício de funções conforme a caracterização dos postos de trabalho, que consta da Ata n.º 1 do Júri. A prova de conhecimentos foi composta por questões de escolha múltipla sobre as temáticas constantes da Ata n.º 1 do Júri e do Aviso da Bolsa de Emprego Público (BEP), não podendo abordar outras temáticas que não as que ali estão previstas. Ademais, o grau de exigência para um Técnico Superior implica que o mesmo saiba interpretar, assinalar e aplicar a legislação vigente e fazer uma boa gestão das tarefas a seu cargo e dos tempos de trabalho. Acrescenta-se, ainda, que a duração da prova, conforme consta da Ata n.º 1, é de 60 minutos, com tolerância de 15 minutos, sendo que todos os candidatos que compareceram tiveram a possibilidade de a realizar em 1 hora e 15 minutos (total de 75 minutos). Sublinha-se, ademais, que o aviso de abertura foi publicitado na BEP em 16 de julho de 2024 e foi disponibilizada no site do Município de Penela a Ata n.º 1 na mesma data, estando, destarte, desde esta data, disponíveis para consulta, bem explícitos e detalhados, os métodos de seleção, bem como a densificação dos mesmos, conforme é exigência da legislação vigente, tendo a prova de conhecimentos sido realizada no dia 26 de outubro de 2024. Distam, assim, 3 meses e 9 dias desde a publicitação do procedimento concursal e a realização da prova de conhecimentos, considerando o Júri este tempo mais do que suficiente para a recolha da legislação, a respetiva compilação, organização e estudo, sendo que os candidatos tiveram a oportunidade de gerir a sua metodologia de estudo durante este período.

Quanto à avaliação psicológica, refere a candidata: “(...) *discordo da forma como se efetivou. Sendo online e a partir do domicílio (ou outro local), o porquê de candidatos terem a possibilidade de repetirem a prova no dia seguinte? Com que fundamentos? Por alegadamente terem ocorrido “falhas” técnicas na ligação ao sistema. Foram comprovadas? A comprovarem-se essas alegadas “falhas” todos deveriam ter direito à repetição da referida prova de forma a promover a objetividade de resultados e igualdade de tratamento (todos a efetuar a prova ao mesmo tempo). As candidatas que repetiram esta prova foram consideradas aptas.*”.

O Júri analisou as alegações apresentadas pela candidata quanto a este método de seleção, tendo deliberado esclarecer, como ponto prévio, que o artigo 41.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, estabelece as competências da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no âmbito do recrutamento, competindo-lhe, designadamente, “*Aplicar, enquanto entidade especializada pública, o método de seleção avaliação psicológica*” (cfr. al. c)) e “*Aplicar outros métodos de seleção e integrar júris de concurso em procedimentos concursais comuns, quando tal lhe for solicitado pelos órgãos e serviços que o realizem*” (cfr. al. d)).

Ainda, nos termos do disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, “*Compete ao Júri assegurar a tramitação do procedimento concursal desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final*” (cfr. n.º 1), podendo parte do procedimento concursal, designadamente a aplicação dos métodos de seleção, por decisão do dirigente máximo, ser realizada pela DGAEP, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada (cfr. n.º 3 do mesmo artigo).

De acordo com o n.º 2 do artigo 17.º da mesma Portaria, “A avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público”, sendo que, dispõe o n.º 3 do mesmo artigo, “A avaliação psicológica pode ser realizada pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida no número anterior”.

Após consulta à DGAEP, por e-mail, sobre a disponibilidade para a realização dos métodos de seleção no presente procedimento, designadamente a avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências, a resposta foi negativa, tendo, assim, o Município, nos termos do enquadramento jurídico mencionado supra, contratado uma entidade especializada com técnicos devidamente habilitados para o efeito – a *Human2Human*.

Deliberou o Júri esclarecer, ainda, que foi dado conhecimento a todos os candidatos convocados para a avaliação psicológica, por notificação remetida via correio eletrónico em 20 de novembro de 2024, que este método de seleção (e a entrevista de avaliação de competências) seria aplicado por esta entidade externa ao Município de Penela. Na mesma notificação é ainda indicado que os candidatos convocados para realizar esta prova seriam divididos em dois grupos, o Grupo 1 e o Grupo 2, sendo que o Grupo 1 realizaria a prova às 10h00 e o Grupo 2 às 12h00, no dia 28 de novembro, pelo que, desde logo, já era do conhecimento dos candidatos convocados que o método de seleção não seria aplicado a todos ao mesmo tempo. Conforme referido, este método foi aplicado por uma entidade externa especializada, que preparou a sua aplicação, elaborando a ficha individual de cada candidato e determinando o respetivo resultado, constante de um relatório final remetido para o Júri, tendo os candidatos convocados recebido diretamente as instruções da *Human2Human* para acederem à reunião online no dia da prova, na qual estava presente um consultor dessa entidade.

Considerando que o método de seleção em apreço foi aplicado por esta entidade, foi-lhe solicitada a análise da pronúncia da candidata em sede de audiência de interessados, análise esta que se encontra no respetivo processo. Nessa análise é referido que, no grupo das 12h00, verificou-se que houve “(...) uma candidata que em que os teste de aptidão se apresentaram com a imagem desformatada onde havia sobreposição entre instruções e exercícios, pelo que foi sugerida pela H2H ao júri do procedimento concursal a sua repetição. A repetição dos testes de Aptidão foi efetuada no dia 29 de novembro de 2024.

“No grupo das 12h00 uma candidata não conseguiu entrar na reunião com câmara e microfone ativo, teve tolerância até as 12h20, altura em que foi iniciado o método de Avaliação Psicológica, e por indicação do júri do procedimento a realização da Avaliação psicológica foi reagendada para o dia seguinte.”

Entende o Júri que a remarcação da prova para as duas candidatas revelou-se ser um meio para reintegrar a sua esfera jurídica, respeitando devidamente os princípios da segurança jurídica e da boa administração, pelo

que não violou o Júri o princípio da igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos atuando perante o condicionalismo verificado, pelo contrário. Os métodos de seleção são uma forma de avaliação da adequação dos candidatos às exigências do posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido, pelo que a sua finalidade não é estabelecer uma relação entre os diferentes desempenhos dos candidatos, mas sim apreciar várias competências e características dos candidatos e a sua adequação às exigências e às particularidades do posto de trabalho a ocupar, pelo que a sujeição das candidatas à prova no dia seguinte não implica colocar em causa a estabilidade da decisão relativa aos demais candidatos.

Quanto à entrevista de avaliação de competências, a candidata refere que *“[e]ste foi o método de seleção onde sobrevieram mais factos anómalos, designadamente a nível formal e material: 1º As Entrevistas foram feitas por uma psicóloga que nem sempre esteve acompanhada por um técnico de serviço social; 2º As Entrevistas decorreram, sempre e somente, com um elemento do júri e, ainda assim, de forma parcial na medida em que nenhum dos elementos do júri esteve presente na totalidade das entrevistas. Tal circunstância leva-me a questionar a pertinência da exigência de um júri; 3º- Relativamente ao teor (matéria) da entrevista, não visou adequadamente a avaliação dos parâmetros elencados no aviso de recrutamento, pois, através de uma leitura básica, verifico que tanto a experiência profissional na área, como o trabalho realizado em cooperação e equipa, não foram tidos em consideração/valorizados. Tendo eu experiência nesta área, com trabalho realizado e comprovado na comunidade, durante anos, neste mesmo concelho, deparo-me com uma avaliação que considero medíocre (12) face a candidatos que tiveram uma melhor avaliação, sem comprovada experiência profissional na área e sem tempo de serviço no exercício da profissão de Assistente Social/Serviço Social. Ainda relativamente à minha experiência profissional e conhecimento do território (não tida em conta) refiro ainda a minha participação ativa, que realizei a convite do município, na elaboração do Plano de Ação do próximo CLDS5G previsto para o concelho de Penela, cuja candidatura já está em processo de aprovação.”*. Mencionando o Aviso de abertura, acrescenta que, quanto às competências avaliadas neste método de seleção e previstas no Aviso publicado na BEP, *“[n]as competências (A, B, C, D) são catalogadas capacidades que ao longo dos anos que trabalhei na área foram postas em prática nas equipas em que trabalhei. Realço ainda, na competência denominada Conhecimentos especializados e experiência, com a designação F (sendo que em parte alguma do procedimento aparece a E), está referido expressamente: “visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho de funções”*. Conclui referindo: *“analizando os parâmetros anteriormente elencados creio que a entrevista de avaliação de competências não considerou convenientemente a minha experiência profissional”* (sublinhado original). Solicitou, ainda: *“o acesso aos métodos de seleção e à fundamentação da classificação atribuída nas entrevistas dos candidatos que obtiveram aproveitamento final acima do meu”*.

O Júri analisou o referido pela candidata quanto à entrevista de avaliação de competências, tendo deliberado esclarecer que, nos termos do disposto na 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 “(...) *visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função*”. Assim, este método de seleção permitiu a recolha de informação através de descrições comportamentais, ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos, associadas às competências em avaliação, tendo sido conduzido por um técnico habilitado para tal, de acordo com o perfil de competências previamente definido pelo Júri.

Mais uma vez se sublinha que os métodos de seleção aplicados no procedimento concursal em apreço tiveram em vista a avaliação da adequação dos candidatos às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido pelo Júri, garantindo a equidade na aplicação dos métodos de seleção. A finalidade destes diversos métodos não é estabelecer uma relação entre os diferentes desempenhos dos candidatos, mas sim permitir ao Júri apreciar várias características e competências dos candidatos e a sua adequação às exigências do posto de trabalho.

Se o Júri não se encontrar habilitado para a realização da Entrevista de Avaliação de Competências, a entidade pública, por decisão do dirigente máximo, pode recorrer à DGAEP, ou a outra entidade especializada, nos termos do enquadramento legal efetuado anteriormente (neste sentido, *Vd. Parecer da CCDRN n.º INF_DSAJAL_TR_13840/2022, de 29/11/2022*), sendo que, conforme foi mencionado também supra, a DGAEP respondeu negativamente quando questionada sobre a sua disponibilidade para a aplicação dos métodos de seleção no procedimento em apreço. Nestes termos, conforme também foi dado conhecimento aos candidatos por notificação remetida via correio eletrónico em 20 de novembro de 2024, este método de seleção, tal como a avaliação psicológica, foi aplicado por uma entidade externa ao Município de Penela, especializada, contratada e habilitada para o efeito – a *Human2Human* –, que, de acordo com o perfil de competências previamente definido pelo Júri e devidamente publicitado na Ata n.º 1, avaliou a adequação dos candidatos às exigências dos postos de trabalho em causa, tendo sido utilizado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, promovendo-se, assim, a imparcialidade e objetividade na aplicação do método. Deste modo, existe um trabalho prévio de definição das características e competências que necessitam de ser observadas nos candidatos, de forma a garantir objetividade e rigor na análise, assim como assegurar um bom prognóstico de ajustamento ao posto de trabalho.

A *Human2Human* analisou a pronuncia da candidata relativamente à aplicação da entrevista de avaliação de competências, referindo que é da sua “(...) *total competência e responsabilidade a preparação, execução e conclusão do referido método*”, pelo que “(...) *a presença de elementos do Município no decorrer da execução das Entrevistas de Avaliação de Competências, independentemente das suas carreiras/categorias, não interferiu, nem influenciou a execução das mesmas, bem como a atribuição das classificações. Todas as entrevistas decorreram com a “assistência não participativa” de um elemento representante do Município,*

tendo os candidatos sido informados de que a execução da Entrevista de Avaliação de Competências seria da responsabilidade exclusiva da Psicóloga da Human2Human.”, ressaltando o Júri que estas tarefas que competiam à Human2Human foram desempenhadas com total autonomia técnica.

Ainda de acordo com a análise efetuada por esta entidade à pronúncia da candidata, refere a mesma que, de acordo com o Aviso de abertura do concurso, as competências selecionadas pelo Município para o método da entrevista de avaliação de competência foram:

“A. Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

B. Inovação e Qualidade: visa avaliar a capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

C. Trabalho em equipa e cooperação: visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

E. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.”

Acrescenta que “[t]odas as competências são compostas por indicadores comportamentais, que são avaliados de acordo com a qualidade da evidência/demonstração dos mesmos, numa escala entre 0 e 20 valores. O resultado global da competência resulta da média dos indicadores comportamentais, facto que justifica as classificações” da candidata, que obteve uma média aritmética entre as classificações atribuídas às competências de 12,00 valores numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula publicada na Ata n.º 1 do Júri.

A fundamentação da classificação atribuída aos fatores de avaliação consta da respetiva ficha de avaliação da entrevista de avaliação de competências, que a candidata já teve oportunidade de consultar e cujas cópias requereu e lhe foram prontamente facultadas, elaborada pela Human2Human e com base na qual o Júri procedeu à ordenação dos candidatos aprovados, atendendo às respetivas classificações nos três métodos de seleção aplicados, pelo que entende o Júri, sem desprezitar a opinião da candidata sobre o seu exercício profissional, que deve ser mantida a classificação atribuída à candidata, de acordo com o relatório daquela entidade externa especializada e habilitada para a aplicação do método.

Alega a candidata que: “ (...) relativamente à minha experiência profissional e conhecimento do território (não tida em conta) refiro ainda a minha participação ativa, que realizei a convite do município, na elaboração do Plano de Ação do próximo CLDS5G previsto para o concelho de Penela”; o Júri deliberou esclarecer que

desconhece a forma de intervenção da candidata neste Plano e é alheio ao facto de a candidata ter sido convidada, conforme alega.

Por fim, ressalta-se que a composição e funcionamento do Júri cumpre com as disposições legais destinadas a assegurar que a atividade administrativa se desenvolve no estrito cumprimento dos princípios legais aplicáveis, designadamente os princípios da imparcialidade e da neutralidade do Júri, estando as regras relativas à sua composição e as suas competências consagradas nos artigos 8.º e 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, respetivamente.

A candidata **Paula Cristina Calado dos Santos** pronuncia-se, através de requerimento com o registo de entrada n.º 1, de 2 de janeiro de 2025, remetido via correio eletrónico em 23 de dezembro de 2024, alegando, resumidamente, que a prova escrita foi “(...) *demasiado extensa, para o período estabelecida*”, não tendo “(...) *ficado satisfeita com o resultado da nota obtida*”.

Analisada e ponderada a alegação apresentada relativamente à aplicação deste método de seleção, o Júri deliberou esclarecer que, conforme já referido supra, desde logo, o procedimento concursal foi aberto para 3 (três) postos de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior, grau de complexidade funcional 3 (cfr. artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), pelo que o grau de exigência da prova de conhecimentos tem de ser equitativo ao posto de trabalho a ocupar, estando em causa o exercício de funções conforme a caracterização dos postos de trabalho, que consta da Ata n.º 1 do Júri. A prova de conhecimentos é composta por questões de escolha múltipla sobre as temáticas constantes da Ata n.º 1 do Júri e do Aviso da BEP, não podendo abordar outras temáticas que não as que ali estão previstas. Ademais, o grau de exigência para um Técnico Superior implica que o mesmo saiba interpretar, assinalar e aplicar a legislação vigente e fazer uma boa gestão das tarefas a seu cargo e dos tempos de trabalho. Acrescenta-se, ainda, que a duração da prova, conforme consta da Ata n.º 1, é de 60 minutos, com tolerância de 15 minutos, sendo que todos os candidatos que compareceram tiveram a possibilidade de a realizar em 1 hora e 15 minutos (total de 75 minutos). Sublinha-se, ademais, que o aviso de abertura foi publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) em 16 de julho de 2024 e foi disponibilizada no site do Município de Penela a Ata n.º 1 na mesma data, estando, destarte, desde esta data, disponíveis para consulta, bem explícitos e detalhados, os métodos de seleção, bem como a densificação dos mesmos, conforme é exigência da legislação vigente, tendo a prova de conhecimentos sido realizada no dia 26 de outubro de 2024. Distam, assim, 3 meses e 9 dias desde a publicitação do procedimento concursal e a realização da prova de conhecimentos, considerando o Júri este tempo mais do que suficiente para a recolha da legislação, a respetiva compilação, organização e estudo, sendo que os candidatos tiveram a oportunidade de gerir a sua metodologia de estudo durante este período.

Alega, ainda, a candidata o seguinte: “*Relativamente á execução dos testes psicotécnicos, manifesto também o meu desagrado. Qual a razão de ser dada a possibilidade de realização da prova a duas candidatas noutra dia, por impossibilidade de no dia estabelecido não terem conseguido aceder? Porque não a realização da*

prova a todos os candidatos de forma equitativa?”.

O Júri analisou as alegações apresentadas pela candidata quanto a este método de seleção, tendo deliberado esclarecer, conforme já referido supra, que o artigo 41.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, estabelece as competências da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), no âmbito do recrutamento, competindo-lhe, designadamente, “*Aplicar, enquanto entidade especializada pública, o método de seleção avaliação psicológica*” (cfr. al. c)) e “*Aplicar outros métodos de seleção e integrar júris de concurso em procedimentos concursais comuns, quando tal lhe for solicitado pelos órgãos e serviços que o realizem*” (cfr. al. d)).

Ainda, nos termos do disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, “*Compete ao Júri assegurar a tramitação do procedimento concursal desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final*” (cfr. n.º 1), podendo parte do procedimento concursal, designadamente a aplicação dos métodos de seleção, por decisão do dirigente máximo, ser realizada pela DGAEP, ou, quando fundamentadamente se torne inviável, por outra entidade especializada (cfr. n.º 3 do mesmo artigo).

De acordo com o n.º 2 do artigo 17.º da mesma Portaria, “*A avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público*”, sendo que, dispõe o n.º 3 do mesmo artigo, “*A avaliação psicológica pode ser realizada pela entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida no número anterior*”.

Após consulta à DGAEP, por e-mail, sobre a disponibilidade para a realização dos métodos de seleção no presente procedimento, designadamente a avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências, a resposta foi negativa, tendo, assim, o Município, nos termos do enquadramento jurídico mencionado supra, contratado uma entidade especializada com técnicos devidamente habilitados para o efeito – a *Human2Human*.

Foi dado conhecimento a todos os candidatos convocados para a avaliação psicológica, por notificação remetida via correio eletrónico em 20 de novembro de 2024, que este método de seleção (e a entrevista de avaliação de competências) seria aplicado por esta entidade externa ao Município de Penela. Na mesma notificação é ainda indicado que os candidatos convocados para realizar esta prova seriam divididos em dois grupos, o Grupo 1 e o Grupo 2, sendo que o Grupo 1 realizaria a prova às 10h00 e o Grupo 2 às 12h00, no dia 28 de novembro, pelo que, desde logo, já era do conhecimento dos candidatos convocados que o método de seleção não seria aplicado a todos ao mesmo tempo. Conforme referido, este método foi aplicado por uma entidade externa especializada, que preparou a sua aplicação, elaborando a ficha individual de cada candidato e determinando o respetivo resultado, constante de um relatório final remetido para o Júri, tendo os candidatos convocados recebido diretamente as instruções da *Human2Human* para acederem à reunião

online no dia da prova, na qual estava presente um consultor dessa entidade.

Segundo esta entidade, verificou-se que houve “(...) uma candidata que em que os teste de aptidão se apresentaram com a imagem desformatada onde havia sobreposição entre instruções e exercícios, pelo que foi sugerida pela H2H ao júri do procedimento concursal a sua repetição. A repetição dos testes de Aptidão foi efetuada no dia 29 de novembro de 2024.

“No grupo das 12h00 uma candidata não conseguiu entrar na reunião com câmara e microfone ativo, teve tolerância até as 12h20, altura em que foi iniciado o método de Avaliação Psicológica, e por indicação do júri do procedimento a realização da Avaliação psicológica foi reagendada para o dia seguinte.”

Entende o Júri que a remarcação da prova para as duas candidatas revelou-se ser um meio para reintegrar a sua esfera jurídica, respeitando devidamente os princípios da segurança jurídica e da boa administração, pelo que não violou o Júri o princípio da igualdade de condições e oportunidades para todos os candidatos atuando perante o condicionalismo verificado, pelo contrário. Os métodos de seleção são uma forma de avaliação da adequação dos candidatos às exigências do posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido, pelo que a sua finalidade não é estabelecer uma relação entre os diferentes desempenhos dos candidatos, mas sim apreciar várias competências e características dos candidatos e a sua adequação às exigências e às particularidades do posto de trabalho a ocupar, pelo que a sujeição das candidatas à prova no dia seguinte não implica colocar em causa a estabilidade da decisão relativa aos demais candidatos.

Nos termos e com os fundamentos expostos, o Júri deliberou, por unanimidade, manter as classificações atribuídas aos candidatos aprovados nos métodos de seleção e converter em definitiva a lista unitária de ordenação final dos candidatos, a saber:

Nome	PECT (60%)	AP	EAC (40%)	Classificação Final	Ordem
Jéssica Beatriz Santos Mendes	17,75	Apto	15,20	16,73	1
Maria Isabel Ferreira Rodrigues	18,25	Apto	14,40	16,71	2
Ivone Maria Arede Marques	17,75	Apto	12,80	15,77	3
Cátia Sofia Ribeiro Fernandes	11,00	Apto	18,40	13,96	4
Sandra Fátima Mendes dos Santos	14,75	Apto	12,40	13,81	5
Sandra Cristina do Sacramento Henriques David	11,25	Apto	14,00	12,35	6
Ana Catarina Pinto Sousa	10,00	Apto	15,60	12,24	7
Paula Cristina Vieira de Sá	12,00	Apto	12,00	12,00	8
Sandra Margarida Duarte Ferreira Fernandes	9,75	Apto	14,40	11,61	9
Bruno José Gonçalves Rolo	10,50	Apto	13,20	11,58	10
Daphna Sibylla Rossana Borges Rebelo Dinis	9,50	Apto	12,00	10,50	11

Mais deliberou o Júri submeter a lista unitária de ordenação final, conjuntamente com as restantes deliberações do Júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, para homologação pelo Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de Penela, conforme o previsto no n.º 1 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Após a homologação serão notificados do ato todos os candidatos, aprovados e não aprovados, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo artigo, bem como se afixará a lista unitária de ordenação final homologada em local visível e público das instalações do Município de Penela e no seu sítio da internet, em www.cm-penela.pt, devendo ser, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação, conforme estipula o n.º 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

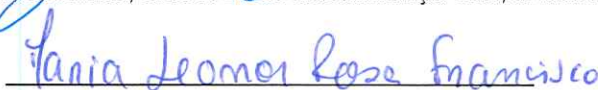
As deliberações do Júri foram todas tomadas por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas doze horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos e, posteriormente, afixada nas instalações do Município de Penela, e na sua página eletrónica em www.cm-penela.pt, para poder ser consultada.

O júri,



(Francisco Miguel Marrero Gouveia, Chefe da Divisão de Administração Geral, do Município de Penela)



(Maria Leonor Rosa Francisco, Técnica Superior do Município de Penela)



(Beatriz Alexandra Firmo Pereira, Técnica Superior do Município de Penela)

