

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 10 postos de trabalho modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Assistente Técnico – Animador Sociocultural**

**Ata nº 9**

**Ata da reunião do Júri – Análise dos requerimentos de participação de interessados**

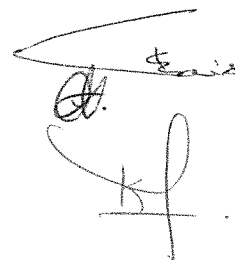
Aos cinco dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Maria Margarida Nunes Pais Pereira, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social, que presidiu ao mesmo, por Carla Alexandra da Silva Rodrigues Pereira, Técnica Superior – Licenciada em Educação de Infância e por Kelly Pavão Monte de Ferreira, Técnica Superior – Licenciada em Psicologia, como vogais efetivos, e, aberto sob proposta da Sr.ª Chefe de Divisão da Divisão supra identificada e autorizado por Despacho datado de 21 de janeiro de 2022 da Sr.ª Vereadora com competências na Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares.

A reunião teve como objetivo proceder à análise das pronúncias apresentadas no âmbito do exercício de direito de participação de interessados. Terminado o prazo para o exercício do direito de participação, foram tempestivamente apresentadas na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Ponta Delgada pronúncias das candidatas Ana Sofia Matos de Carvalho; Joana Margarida da Silva Amaral e Rita Maria Pamplona da Costa, que se anexam à presente ata e se dão por integralmente reproduzidas (cf. Anexo I) e nas quais as candidatas acima referidas contestam as respetivas exclusões.

Analisadas as exposições/documentos apresentados, foram tomadas pelo júri as deliberações que se seguem:

A candidata Ana Sofia Matos de Carvalho, a 21/12/2022, exerceu o direito de audiência prévia, relativamente à classificação atribuída à Entrevista Profissional de Seleção (EPS), realizada a 7/11/2022, inerente ao presente procedimento concursal. Na sua pronúncia a candidata solicita esclarecimento ao júri em relação aos parâmetros utilizados na EPS que conduziram à classificação atribuída, no caso de 8 valores, bem como o motivo pelo qual não lhe “foi dada esta oportunidade”, considerando os procedimentos concursais injustos, uma vez que foi excluída neste método, apresentando bons resultados nos métodos de seleção anteriormente aplicados.

Perante o exposto, o júri elucida que, tal como elencado na ata nº 1, datada de 16/02/2022, os parâmetros avaliados na Entrevista Profissional de Seleção focavam-se no (i) interesse e motivação profissional; (ii) capacidade de expressão e comunicação; (iii) aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função e (iv) integração sócio-laboral, sendo a EPS avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais



correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, como disposto no n.º 5 do art.º 9.º da Portaria 1 25-A/2019, de 30 de abril. Nos termos do n.º 6 do art. 9.º da referida Portaria, o resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros supramencionados. Importa salientar que a documentação que fundamenta este ato administrativo se encontra na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos, disponível para consulta, em conformidade com o n.º 1 do art.º 83.º do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Quanto à exclusão da candidata nesta fase do procedimento concursal, o Júri expõe que, em conformidade com o n.º 9 do art.º 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo excluídos os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases (n.º 10 do art.º 9 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril). Assim, o júri deliberou por unanimidade, manter a classificação atribuída na EPS e, conseqüentemente, a Proposta de Lista de Ordenação Final.

No prazo de audiência prévia, a candidata Joana Margarida da Silva Amaral, expressa não concordar com a Proposta de Lista de Ordenação Final, assente na seguinte argumentação:

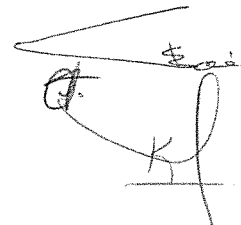
(i) não cumprimento do disposto nos pontos 5.2 e 5.2.1. da ata n.º 1, não se aplicando na classificação final da EPS os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista Profissional de Seleção;

(ii) na ata n.º 8, na página 3, denota-se um erro na fórmula, pelo que, onde se lê “CF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS”, deveria ler-se “CF = 0,40 MSOA + 0,25 MSOB + 0,35 EPS”;

(iii) solicita ainda a revisão dos parâmetros avaliados na EPS, uma vez que se encontra em causa um posto de trabalho que poderá proporcionar, à mesma, segurança e estabilidade laboral. Assim, “pese embora e ciente que possa não me ter expressado bem tanto verbal como corporalmente, por nervosismo, considero-me muito apta e motivada a desempenhar as funções a concurso, uma vez que já desempenhei algumas funções similares (...) embora o público-alvo seja diferente”;

(iv) a candidata ainda crê ser detentora de formação relevante para a área a concurso, anexando os devidos comprovativos de formação;

(v) no que respeita ao horário laboral, a candidata esclarece que o motivo de descontentamento se prende com alterações repentinas, sem aviso prévio;



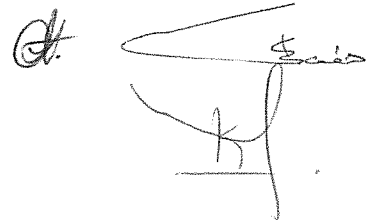
(vi) no atinente aos conhecimentos relativamente às Autarquias Locais e, especificamente, ao Município de Ponta Delgada, a candidata refere recordar-se de “ter frisado que a DDAS dependia hierarquicamente do Sr. Presidente e/ou Vereador responsável pela área, sendo a Exma Sr. Presidente do Júri, a Chefe de Divisão” sic.

Analisada a pronúncia da candidata supramencionada, cumpre ao Júri esclarecer o seguinte: Em referência ao não cumprimento dos pontos 5.2 e 5.2.1, elencados na ata n.º 1, datada de 16/02/2022, admitindo que a referida ata do procedimento informa sobre a classificação final na Entrevista Profissional de Seleção, convertida em níveis qualitativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, que correspondem a uma valoração quantitativa de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, o certo é que a Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, no n.º 6 do art.º 9.º determina que o resultado final da EPS resulte da média aritmética simples dos parâmetros avaliados que, no caso em apreço, resultou na classificação de 10 valores. Pelo exposto, sobrevaloriza-se a norma legal, no caso em epígrafe, a Portaria, sobre a deliberação tomada na ata n.º 1. Assim, o júri deliberou por unanimidade, manter a classificação atribuída na EPS e, conseqüentemente, a Proposta de Lista de Ordenação Final.

No atinente à inexatidão identificada na fórmula de cálculo da classificação final do presente procedimento concursal, informa o Júri que, efetivamente a fórmula apresentada no último parágrafo da página 3, da ata n.º 8, datada de 7/12/2022, apresenta uma incorreção. Portanto, onde se lê “CF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS”, deverá ler-se “CF = 0,40 MSOA + 0,25 MSOB + 0,35 EPS”. Todavia, importa salientar que o mesmo não se verifica na Proposta de Lista de Ordenação Final, verificando-se a aplicação da correta fórmula, em conformidade com o exposto no ponto 6.2 da ata n.º 1, datada de 16/02/2022.

Relativamente à solicitação de revisão dos parâmetros avaliados na EPS da candidata, fundamentados na dificuldade manifesta ao nível da comunicação verbal e não verbal, neste método de seleção, associados à ansiedade, esclarece o Júri que a EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o/a candidato/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Pelo exposto e, preconizando o princípio da imparcialidade previsto no art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que pressupõe que “a Administração Pública deve tratar de forma imparcial aqueles que com ela entrem em relação, designadamente, considerando com objetividade todos e apenas os interesses no contexto decisório e adotando as soluções organizatórias e procedimentais indispensáveis à preservação da isenção administrativa e à confiança nessa isenção”, delibera o júri indeferir a pretensão da candidata.

No que concerne ao facto de a candidata considerar ser detentora de formação relevante na área, anexando à pronúncia os respetivos certificados e, esclarecer que o motivo de descontentamento em relação à sua atual atividade profissional, o júri clarifica que a candidata não possui qualquer formação na área de infância e educacional, apresentando formação, de



acordo com o verbalizado na EPS, realizada a 08/11/2022, em “contabilidade, auxiliar de ação médica e intervenção com crianças com comportamento desviante (o que não corresponde ao certificado ora anexo à sua pronúncia)”. Quanto ao descontentamento em relação ao horário laboral, a candidata, aquando da EPS, não aprofundou a questão, pelo que não se denotam irregularidades. Pelo manifesto, delibera o júri unanimemente, manter a classificação atribuída à candidata de 12 valores (razoável), no parâmetro “Interesse e motivação profissional”.

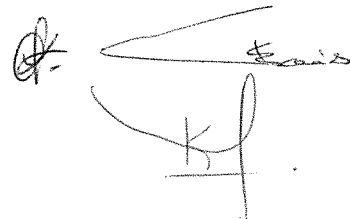
No atinente aos conhecimentos relativos às Autarquias Locais e, especificamente, ao Município de Ponta Delgada, tal como elencado na Ficha Individual de EPS, a candidata não identificou o tipo de órgão representativo do município em que consiste a CMPDL, a constituição da sua administração, nem a sua estrutura/organização, abordando apenas alguns projetos desenvolvidos pela Divisão de Desenvolvimento Social (DDSO), especificamente “ludoteca; auxílio a pessoas carenciadas; projetos educacionais; e projeto Brincar” sic, não se verificando, em momento algum da EPS, o ora descrito pela candidata. Assim, delibera o júri manter a classificação atribuída ao parâmetro “Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função”.

A candidata Rita Maria Pamplona da Costa, apresenta oposição à classificação atribuída à sua Entrevista Profissional de Seleção, alegando que (i) não concorda com o descrito na alínea iii da ficha individual da EPS, na qual o júri atribuiu a classificação de 8 valores (reduzidos conhecimentos), no que respeita aos conhecimentos relativamente às autarquias locais e, especificamente ao Município de Ponta Delgada. Neste sentido, a candidata expressa apenas recordar-se de lhe ser colocada uma questão nesta área, focada no número de freguesias que constituem município. A candidata acrescenta ainda que, no que respeita à classificação de reduzidos conhecimentos ao nível da estrutura orgânica, (ii) não concorda com a mesma, uma vez que desempenha funções, há 18 meses, na CMPDL, no BUNI, sendo indispensável o conhecimento da estrutura orgânica desta instituição. Não entende ainda a candidata, (iii) como as suas respostas conduziram à classificação de 8 valores no parâmetro “Integração Socio-laboral” tendo em consideração o descrito na sua Ficha Individual de Entrevista profissional – “a candidata revelou reduzidos conhecimentos das regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, e de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa”.

A candidata ainda profere que (iv) a classificação atribuída à EPS não se encontra correta, tendo em consideração o disposto no n.º 5 do art.º 9,º da portaria 125-A, de 30 de abril, devendo a classificação ser atribuída em níveis classificativos (20, 16, 12, 8, 4), não havendo lugar a classificações intermédias.

Não assiste, porém, qualquer razão à candidata, como se passará a expor.

No que respeita aos conhecimentos relativamente às Autarquias Locais e, especificamente, ao Município de Ponta Delgada, o júri deliberou atribuir a classificação quantitativa de 8 valores, correspondendo à menção qualitativa de reduzido. Esta classificação fundamenta-se na incorreta identificação do tipo de órgão representativo do município em



que consiste a CMPDL, pois a candidata identificou-o como colegial, sendo este um órgão executivo, conforme disposto no n.º 2 do art. 6.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. A candidata identificou a administração bem como algumas áreas de intervenção (“proteção civil; gabinete de apoio à presidência, onde se enquadra o balcão único, a qualidade, a comunicação, o arquivo; e ação social” sic). Apesar de a candidata manifestar algum conhecimento de algumas áreas de intervenção, não identificou a sua devida estrutura em termos de divisões, chefias, carreiras e categorias, tal como explanado na matriz de EPS, parte integrante da ata nº 1, datada de 16/02/2022 e disponibilizada à oponente a 15/12/2022. Acresce ainda esclarecer que a matriz de EPS é aplicada de forma equitativa por todos os candidatos, não sendo questionado, em altura alguma, sobre o número de freguesias que compõem o concelho de Ponta Delgada, tal como poderá confrontar no referido documento.

No que respeita à experiência profissional da candidata na Câmara Municipal de Ponta Delgada, e aos conhecimentos adquiridos neste contexto, o júri esclarece que a avaliação de desempenho, tal como elencado no ponto 1.1.5. da ata nº 1, datada de 16/02/2022, apenas é avaliada, no âmbito da avaliação curricular, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do art.º 5 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, em articulação com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Assim, apesar de a candidata, ao longo da sua pronúncia, fazer referência às funções já desempenhadas na CMPDL, ao abrigo de programas de empregabilidade, esta avaliação não se aplica à mesma, no presente procedimento, sendo apenas considerados os conhecimentos expressos e manifestos pela mesma, nos métodos de seleção aplicados, a saber, Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, em conformidade com disposto no n.º 1 do art.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas articulado com o o art.º 5 e art.º 6 da portaria 125-A, de 30 de abril.

Relativamente ao parâmetro “integração sócio laboral”, este visa a apreciação da capacidade de conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa. Na avaliação efetuada, e tal como descrito na Ficha Individual de EPS, a “candidata revelou reduzidos conhecimentos das regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, e de capacidade de relacionamento interpessoal e espírito de equipa. Assim, perante uma situação hostil com o pai de uma criança, a candidata expressou “perguntaria o que aconteceu para o encarregado dizer aquilo. Tentava resolver ou melhorar o meu serviço, caso considerasse não ter cumprido. Se não concordasse, dizia que ia tomar atenção” sic. Portanto, a candidata não mostrou preocupação em tranquilizar o pai, nem com o contexto onde a conversa ocorre, não apresentando ainda uma resposta assertiva, no caso de não concordar com o exposto pelo encarregado de educação, assumindo uma postura submissa. Quanto ao cenário de um colega de equipa pouco colaborante e muito crítico em relação ao trabalho desenvolvido, a candidata partilhou “a falar é que a gente se entende. Acho que reuníamos,

conversávamos por forma a chegar a um consenso” sic. Neste parâmetro a candidata não fez referência à equipa de trabalho, à cooperação dos seus membros para a resolução e/ou gestão do problema, bem como no foco na resolução construtiva do conflito. E, em caso de persistência do comportamento, a candidata expressou solicitar “que o colega se explicasse para que pudessem ajudar”, não evidenciando a devida e necessária articulação com os seus superiores hierárquicos, por forma a partilhar a situação e desenvolver uma resposta adequada à situação, evitando consequências nefastas para o serviço e promovendo a eficácia da equipa de trabalho.

Por fim, importa esclarecer que a classificação dos parâmetros avaliados na EPS é atribuída segundo níveis classificativos conforme disposto no n.º 5 do art.º 9 da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, *Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores)*. Todavia, a classificação final da EPS resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros avaliados, em cumprimento do n.º 6 do art.º 9 da Portaria, não se prevendo a sua integração em níveis classificativos.

Assim, o resultado final da EPS corresponde à expressão de uma vontade colegial e complexa, decorrente de uma expressão por unanimidade, suportada de fundamentação, disponibilizada aos/às candidatos/as, nos termos do n.º 2 do art.º 121 do Código de Procedimento Administrativo .

Considera-se, desta forma, pela inexistência de irregularidades ao nível das classificações atribuídas no 3º método de seleção – Entrevista Profissional de Seleção.

Face ao exposto, o júri delibera por unanimidade manter o projeto de decisão dos resultados da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) e Proposta de Lista Unitária de Ordenação Final.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que 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.

---

O Júri

Maria Margarida Nunes Pais Pereira




---

Carla Alexandra da Silva Rodrigues Pereira



---

Kelly Pavão Monte de Ferreira



---