



Procedimento concursal comum para o preenchimento de 2 postos de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na carreira e categoria de Técnico Superior – Área de Direito

Ata nº 7

MUNICÍPIO DE PONTA DELGADA

Ata da reunião do Júri – Análise de pronúncia apresentada em sede de exercício de audiência prévia

Ao vigésimo quarto dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Maria João Botelho Sardinha - Chefe de Divisão da Divisão de Património – Licenciada em Direito, que presidiu ao mesmo, por Cristina Maria Macedo de Medeiros Torres - Chefe de Divisão da Divisão de Contratação Pública - Licenciada em Gestão de Empresas, e por Kelly Pavão Monte de Ferreira - Técnica Superior - Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, como vogais efetivos, cuja abertura foi autorizada por Despacho da Sr.ª Vereadora com competências na área de Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares, datado de 8 de março de 2024.

A presente reunião teve como objetivo proceder à análise da exposição apresentada, em sede de exercício do direito de audiência prévia, pelo candidato Luís Augusto Medeiros da Graça Fernandes, através da plataforma WireRecruit, datada do 20 de dezembro de 2024, requerendo os esclarecimentos infra:

- a) Solicitação dos “enunciados dos 5 exercícios efetuados pelo candidato e as respostas dadas pelo mesmo” e do “questionário da personalidade e as respostas dadas pelo candidato”, documentação não enviada ao candidato;
- b) o “ADEPT-15 Work Styles Report, ainda que aparentemente produzido para a pessoa do aqui candidato, não passa de uma amálgama de definições e considerações genéricas, que nada, absolutamente nada caracteriza ou reflete sobre a personalidade, a pessoa ou as características intelectuais do candidato”, solicitando-se assim que este seja “totalmente desconsiderado pelo júri do procedimento”;
- c) No relatório integrado, “quanto aos parâmetros de “raciocínio verbal” e “capacidade de concentração”, as conclusões são que o candidato é “lento” e “extremamente preciso”, já quanto ao parâmetro “raciocínio lógico-dedutivo” as conclusões foram precisamente contrárias ou diametralmente opostas, como se de pessoas absolutamente diferentes e distintas estivéssemos a falar, pois aqui as conclusões são que o candidato é “muito rápido” e “pouco preciso”;
- d) Ainda quanto a este documento, no parâmetro “Capacidade de planeamento complexo” é, quanto ao candidato aqui em causa, concluído que é “muito mais difícil”, mas os resultados são omitidos, ou seja, nem sequer se sabe, de todo, como é que se chegou a tal conclusão, por total omissão de informação a esse respeito. Aqui estando flagrantemente comprometido o dever de fundamentação. Pelo que este documento não pode ser considerado pelo júri do procedimento, por ser inequivocamente contraditório e ainda violar o dever de fundamentação, previsto nos art.ºs 152.º e 153.º do CPA.

ny
GH
KF

e) “Acresce que a avaliação psicológica foi realizada eletronicamente, por computador, de forma interativa com testes padronizados fornecidos por uma empresa, os quais consistiram num questionário de personalidade (dezenas de perguntas), interpretação de texto com 42 questões de verdadeiro e falso, ou em que era necessário ler sete textos com seis linhas num período de tempo curto, testes de obstáculos em que o candidato tinha que colocar uma bola pequena dentro de um círculo no menor número de movimentos, teste de concentração em que o candidato tinha que carregar na figura certa apontada no enunciado em milésimos de segundos com o rato, teste de lógica sequencial com 32 questões com limite de tempo curto também. Ora, os relatórios disponibilizados foram gerados por esse programa de computador dessa empresa e não pela psicóloga Dr^a Kelly Medeiros, como seria espetável. No final do teste efetuado a computador não se realizou, perante a psicóloga, uma entrevista, ainda que rápida ou breve, sobre as motivações profissionais e o percurso do indivíduo, como, de resto, é habitual quando se realizam testes psicotécnicos a papel.”

f) Sem prejuízo do já alegado, a verdade é que no dia 18/11/2024, precisamente no dia anterior àquele em que o candidato se submeteu ao exame de avaliação psicológica elaborado no âmbito do presente procedimento concursal (dia 19/11/2024), o aqui candidato, a seu pedido e para treino ou simulação do exame que iria realizar no dia seguinte, submeteu-se a igual teste, junto da Norma-Açores e supervisionado pela psicóloga e especialista em recrutamento, Dra. Carla Reis, que produziu e assinou o relatório que ora se junta, denominado “Relatório de Avaliação Psicológica – Jurista – Luis Augusto Medeiros da Graça Fernandes”. (...) De uma forma geral, “O candidato, em comparação com o seu grupo normativo de referência encontra-se abaixo dos resultados esperados, ao nível das suas aptidões específicas”. (...) “Ora, estas conclusões estão em total ou absoluta dissonância ou contradição com as poucas e contraditórias que constam do relatório que terá fundamentado o teor da ata n.º 6 de 10/12/2024 e que considerou como “não apto” o ora candidato. Pelo que, no mínimo, restará sempre uma enorme e insanável dúvida sobre as conclusões acertadas acerca do candidato em causa.”

g) “Por fim e não menos importante, noutro procedimento concursal que teve lugar também durante o presente ano de 2024, no caso, para a Universidade dos Açores, o ora candidato submeteu-se a igual ou semelhante teste de avaliação psicológica, tendo o mesmo sido dado como “APTO”, conforme relatório ou homologação que se junta e datada de 12/01/2024.”

h) “Também aqui relevante é a circunstância de neste procedimento terem sido inicialmente selecionados 30 candidatos, dos quais 25 vieram a desistir, e tendo, na prova de conhecimentos, o ora requerente sido o único (de 5 candidatos) que obteve classificação positiva ou igual ou superior a 10 valores (obteve 12,07 valores).”

i) Considerando o exposto, o candidato requer:

1. Em primeiro lugar, o teste de avaliação psicológica efetuado e aqui em crise (que fundamentou a consideração do candidato como “não apto”) seja totalmente desconsiderado e, em consequência;

2. Seja determinada a realização de outro exame, a efetuar e supervisionado por entidade distinta e independente, a designar pela entidade adjudicante.

Após a análise do supra exposto, cumpre ao júri informar do seguinte.

A pronúncia foi apresentada dentro do prazo legal fixado para o efeito.

Houve necessidade de recurso a parecer técnico externo, entregue a 23 de janeiro de 2025, pela “The Key Talent” na qualidade de entidade distribuidora oficial das ferramentas de avaliação psicométrica online da Aon Assessment Solutions.

Em cumprimento na alínea b) do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em articulado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica constituem métodos de seleção obrigatórios, no âmbito dos procedimentos concursais.

A **prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa (alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º da referida Portaria). Por seu turno, a **avaliação psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases (b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro), sendo os/as candidatos/as valorados/as através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto* (n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que o compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos (n.º 3 do artigo 21.º da citada Portaria).

Assim, os resultados obtidos na Prova de Conhecimentos, por parte do candidato em epígrafe, não têm qualquer influência ou nexo de causalidade nos resultados obtidos no 2.º método de seleção, consistindo em avaliações distintas.

A avaliação psicológica é um **ato exclusivo da Psicologia** e um **elemento distintivo da autonomia técnica** dos/as psicólogos/as relativamente a outros profissionais, conforme elencado no ponto 4.1 do Código Deontológico da ordem dos Psicólogos Portugueses, Regulamento n.º 637/2021, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 134, de 13 de julho, pelo que o método, no presente procedimento consursal, foi aplicado pela Dr.ª Kelly Monte de Ferreira, 2.ª vogal efetiva do procedimento em epígrafe.

Em conformidade com o supra exposto e definido na alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na Ata n.º 1, datada de 20 de junho de 2024, foi definido o perfil de competências para o posto de trabalho concursado. Este identifica as funções específicas para a função, bem como as aptidões exigidas para a mesma, conforme consta no Anexo I da referida Ata. Por meio destas, promoveu-se a definição das fases de avaliação, no caso apenas uma fase, bem como dos instrumentos psicométricos, validados e aferidos para a população portuguesa, capazes de avaliar as aptidões e competências elencadas no referido perfil.

O perfil de competências consiste num portefólio de competências necessárias para o desempenho, com sucesso, de uma determinada função, que se expressa num conjunto de atividades e tarefas com um determinado grau de complexidade e nível de responsabilidade (Camara, 2017¹).

Especificamente, as provas psicométricas visam a recolha de indicadores ou indícios relativos às características individuais que influenciam o desempenho de funções, nomeadamente, aptidões, traços de personalidade, valores, entre outros (Rodrigues e Rebelo, 2011²)

Genericamente, este processo alicerça-se no perfil dos indivíduos, considerando que as características individuais (competências, aptidões, conhecimentos ou experiências) se assumem como fundamentais na expectativa de altos níveis de desempenho (Ferreira, 2015³). Neste sentido, a formação do capital humano de

1 Camara, P. B. (2017). *Dicionário de competências*. Lisboa: Editora RH.

2 Rodrigues, N. & Rebelo, T. (2011). Recrutamento e seleção de pessoas: conceitos chave, abordagens e procedimentos. Em Gomes, D. (2011), *Psicologia das organizações, do trabalho, dos recursos humanos* (pp. 443-480), Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

3 Ferreira, A. I. (2015). Recrutamento e Seleção. Em A. I. Ferreira, L. F. Martinez, F. G. Nunes, & H. Duarte, *Gestão*

ny
af
kf

uma organização verte da natureza, importância e exigências das funções em causa (Rodrigues e Rebelo, 2011²).

Pelo supra exposto, conclui-se que o método e instrumentos de avaliação utilizados aferem aptidões específicas, considerando as atividades e tarefas, subjaz à função em epígrafe, considerando especificamente o definido na caracterização do posto de trabalho, constante no aviso integral publicado na Bolsa de Emprego Público sob o código de oferta OE202407/1082, de 24 de julho de 2024.

Quanto à solicitação dos *“enunciados dos 5 exercícios efetuados pelo candidato e as respostas dadas pelo mesmo”* e do *“questionário da personalidade e as respostas dadas pelo candidato”*, a disponibilização de provas (incluindo enunciados, itens, grelhas de correção ou folhas de resposta) a “não profissionais” (como é o caso de sujeitos alvo de avaliação, candidatos a processos de seleção, entre outros) viola os Princípios do Código Deontológico dos Psicólogos Portugueses e todas as orientações internacionais que regulam esta prática, além de constituir uma violação do Código dos Direitos de Autor e dos Direitos Conexos, uma vez que se trata de instrumentos com direitos de propriedade intelectual. A disponibilização dos materiais das provas a “não-profissionais” como é o caso dos sujeitos avaliados e consequente divulgação para o domínio público, retira-lhes todo o valor preditivo e diagnóstico. Sem valor preditivo e diagnóstico, os instrumentos ficam desprovidos de todo o seu potencial discriminativo, pelo que perdem toda a pertinência para serem utilizados pelos profissionais qualificados.

Pelo exposto, os candidatos não poderão ter acesso a quaisquer materiais dos testes, incluindo manuais, itens e grelhas de correção.

Nos termos do parecer técnico elaborado pela “The Key Talent” na qualidade de entidade distribuidora oficial das ferramentas de avaliação psicométrica online da Aon Assessment Solutions:

- “Todos os nossos Testes e Questionários são pertencentes à AON Assessment Solutions, empresa multinacional líder no desenvolvimento e implementação deste tipo de avaliações. As características técnicas destes nossos testes, como por exemplo o facto de existirem seleção aleatória de itens ou mesmo geração espontânea de itens, conjuntamente com as suas características tecnológicas e estatísticas e toda a propriedade intelectual que protege os mesmos, impossibilita-nos a disponibilidade de “chaves de cotação”. Todos os nossos testes apenas existem em versões online e não dispõem de chaves de cotação como os convencionais testes de papel e lápis. Por isso, e considerando que a extração de resultados é também ela totalmente automatizada, não sendo passível o erro humano na sua extrapolação, disponibilizamos os elementos necessários para que o participante possa aprofundar os resultados obtidos, onde se incluem, não só os elementos do seu desempenho, mas também a fórmula de cálculo e características de grupo normativo utilizado para normalizar os seus resultados brutos.”

- “Relativamente às Provas de Aptidões, “Especificamente, através das provas psicométricas foram avaliadas as seguintes aptidões: raciocínio verbal, capacidade de concentração, capacidade de planeamento complexo e raciocínio lógico-dedutivo. Os resultados a cada prova são expressos num resultado bruto, posteriormente normalizado em nota-t. A nota-t é uma transformação linear baseada na comparação do resultado bruto do participante com o grupo normativo. Esta escala poderá ser interpretada do modo apresentado na tabela seguinte:”

Tradução em T-Score	Classe
20-34	Inferior
35-44	Abaixo da Média
45-54	Média
55-64	Acima da Média
65-80	Superior

- No “que respeita ao Raciocínio Verbal, o teste consiste em 42 itens, relativamente aos quais são sempre apresentados 6 separadores com informação escrita distinta. Para cada item, há a possibilidade de 3 alternativas de resposta "verdadeiro", "falso" e "inconclusivo". O teste tem um tempo limite de 12 minutos e só permite 1 execução. Todos os resultados são extraídos automaticamente pelo sistema, não havendo possibilidade de erro humano. A tarefa de cada participante é responder ao item (frase apresentada) com base na informação relevante disponibilizada num dos separadores e a qual, após identificação do separador adequado, deverá estar na frente para possibilitar a resposta. Cada item é selecionado aleatoriamente no momento da sua execução. Todos os itens apresentados são de dificuldade equivalente, não existindo níveis de dificuldade diferentes.

Formula de Cálculo do teste de Raciocínio Verbal

Resultado Bruto de Performance Final = número de respostas corretas - (número de respostas incorretas/2)”

- “Estamos por isso mesmo a utilizar uma fórmula de cálculo não linear, em que a avaliação da performance e, por consequência, a capacidade de raciocínio verbal do participante, é baseada na diferença entre o número de respostas corretas e metade do número de respostas incorretas que foram dadas pelo participante durante o teste. É desta forma aferido o resultado bruto (RB) do participante. O resultado bruto é aferido através de uma comparação com o grupo normativo de modo a classificar a performance do participante. Para esta comparação são, por exemplo, calculadas notas-t e percentis (%).”

- “Adicionalmente é também recolhida informação relativa a Velocidade e Precisão sendo ambas calculadas do seguinte modo:

Velocidade: O resultado bruto de performance para a Velocidade é calculado com base no número de itens respondidos entre a amplitude possível de 0 a 42.

Precisão: O resultado bruto de performance para a Precisão é calculado com base na percentagem do número de itens respondidos corretamente em relação ao número total de itens respondidos.”

- “Para o cálculo final normalizado do nível correspondente de todos os candidatos foi utilizado um grupo normativo com as seguintes características:

	Média	Desvio-padrão (DP)
Performance Final	14.88	5.73
Velocidade	33.62	4.02
Precisão	62.89	9.6

- “O candidato Luís Fernandes evidenciou a seguinte prestação:

Número total de Itens Respondidos	
Número de Respostas Corretas	
Número de Respostas Incorretas	
Respostas perante uma fonte de dados Incorretos	
Número de Respostas Corretas perante uma fonte de dados Incorreta	
Itens Corretos em função dos itens resolvidos	

- “Com base nos resultados do participante o Percentil correspondente [REDACTED] O percentil indica a posição relativa de um valor num conjunto ordenado de dados. Neste contexto, um percentil de [REDACTED]

- “Relativamente à informação adicional recolhida de Velocidade e Precisão, o resultado bruto destas dimensões é aferido em comparação com o grupo normativo e está distribuído numa escala de 1 a 9. Quanto mais alto for o resultado nestas duas dimensões, mais rápido e mais preciso é o estilo de processamento do participante quando comparado com o grupo normativo.”

- "O participante Luís Fernandes obteve [REDACTED]

- “No atinente à aptidão Raciocínio Lógico-dedutivo, o teste gapChallenge avalia a capacidade de raciocínio lógico-dedutivo, uma aptidão cognitiva que suporta capacidade intelectuais críticas para os contextos de trabalho modernos nomeadamente o processamento de informação complexa, pensamento lógico preciso, julgamentos de informação apropriados e capacidade de extrair conclusões lógicas, utilizar passos lógicos para identificar regras e inter-relações. Estas capacidades são fundamentais para analisar problemas e situações complexas recorrendo a dados e informação, processar informação complexa e identificar padrões de causa-efeito complicados.”

- “São apresentadas séries de grelhas de padrões com formas em falta, estas faltas estão assinaladas com um ponto de interrogação “?”. A tarefa consiste em conseguir encontrar o símbolo correto para ocupar a posição identificada com um “?” no maior número de grelhas possível sem repetir símbolos na mesma coluna ou linha. O número de itens a resolver depende da rapidez de reação aos itens apresentados em 6 níveis de dificuldade, sendo que o número total de itens é indefinido. Este é um teste adaptativo cujo nível de dificuldade aumenta ou diminui mediante uma resposta certa ou errada. Ou seja, só se atinge um nível superior de dificuldade após uma resposta correta no nível de dificuldade transato.”

- "O teste tem um tempo limite de 6 minutos e só permite 1 execução. Todos os resultados são extraídos automaticamente pelo sistema, não havendo possibilidade de erro humano.

Formula de Cálculo do teste de Raciocínio Lógico

O Resultado Bruto da Performance consiste na soma do Índice de Desempenho e do Índice de Velocidade.

Performance = Índice de Performance + Índice de Velocidade”

- “O Índice de Performance é calculado como a soma ponderada das proporções de respostas corretas para cada categoria de dificuldade dos itens. Para cada categoria de dificuldade (D), de 1 a 6, calcula-se primeiro uma pontuação de exatidão (A) como o número de respostas corretas (CR) dividido pelo número total de

respostas dadas, tanto corretas (CR) como incorrectas (IR).

$$A_D = \frac{CR_D}{CR_D + IR_D}$$

A soma ponderada de todas as pontuações de exatidão (A) é então calculada, sendo atribuído a cada categoria de dificuldade um peso de 1 a 4.

$$Performance\ Index = (1 \times A1) + (2 \times A2) + (4 \times A3) + (4 \times A4) + (2 \times A5) + (1 \times A6)$$

Quando não são visualizados itens de uma categoria de dificuldade ou não são dadas respostas, a pontuação de exatidão (A) é automaticamente atribuída ao valor zero."

- "Para o Índice de Velocidade, as pontuações de velocidade (S) são primeiro calculadas para cada categoria de dificuldade separadamente. Cada pontuação de velocidade (S) baseia-se no número de respostas corretas (CR) e na pontuação de exatidão (A) da seguinte forma:

$$S_D = CR_D \times A_D^2$$

A soma ponderada de todas as pontuações de velocidade (S) é então calculada da seguinte forma:

$$\text{Índice de Velocidade} = 0 \times (S1 + S2) + 1 \times (S3 + S4) + 2 \times (S5 + S6)"$$

- Quando não são visualizados quaisquer itens de uma categoria de dificuldade ou não são dadas quaisquer respostas, é atribuído o valor zero à pontuação de velocidade (S) para essa categoria de dificuldade. As duas primeiras categorias de dificuldade são ponderadas para serem excluídas do Índice de Velocidade, sendo as restantes quatro categorias de dificuldade emparelhadas para um impacto máximo."

- "Adicionalmente é também recolhida informação relativa a Velocidade e Precisão sendo ambas calculadas do seguinte modo:

Velocidade: O Resultado Bruto da Velocidade é calculado como o número total de todos os itens respondidos, independentemente de a resposta ser correta ou incorreta.

Precisão: O Resultado Bruto da Precisão é calculado consiste na percentagem de respostas corretas em relação à velocidade."

- "Para o cálculo final normalizado do nível correspondente de todos os candidatos foi utilizado um grupo normativo com as seguintes características:

	Média	Desvio-padrão (DP)
Performance Final	12.98	4.88
Velocidade	15.08	5.71
Precisão	64.77	16.91

- "O candidato Luís Fernandes evidenciou a seguinte prestação:

Número de Itens Respondidos	
Número de Respostas Corretas – nível 1	
Número de Respostas Incorretas – nível 1	
Número de Respostas Corretas – nível 2	
Número de Respostas Incorretas – nível 2	
Número de Respostas Corretas – nível 3	
Número de Respostas Incorretas – nível 3	
Itens corretos em função dos itens resolvidos	

[REDACTED]

- "Com base nos resultados do participante o Percentil correspondente [REDACTED] O percentil indica a posição relativa de um valor num conjunto ordenado de dados [REDACTED]

[REDACTED]

- "Relativamente à informação adicional recolhida de Velocidade e Precisão, o resultado bruto destas dimensões é aferido em comparação com o grupo normativo e está distribuído numa escala de 1 a 9. Quanto mais alto for o resultado nestas duas dimensões, mais rápido e mais preciso é o estilo de processamento do participante quando comparado com o grupo normativo."

[REDACTED]

- "No que diz respeito à prova de Capacidade de Concentração, o teste E3+ tem uma duração de 2 minutos durante os quais não existem um número predefinido de figuras a apresentar uma vez que, o número de figuras apresentadas depende da rapidez com que cada participante reage perante as figuras apresentados. Cada figura apresentada, é gerada espontaneamente por um gerador de itens em tempo real. A tarefa dos participantes consiste em reagir sobre diferentes elementos de uma determinada forma o mais rápido possível. Ou seja, a tarefa passa por marcar todos os E que estejam rodeados por exatamente três pontos carregando no botão "CORRETO". Cada figura que não seja um E ou que não esteja rodeado por três pontos deverá ser assinalado com o botão "INCORRETO". A figura permanecerá visível até que o participante carregue num dos botões, momento no qual é imediatamente apresentada uma nova figura.

Formula de Cálculo do teste de Capacidade de Concentração

Resultado Bruto de Performance Final = número de reações corretas – 2* número de reações incorretas"

- "Estamos por isso mesmo a utilizar uma fórmula de cálculo não linear, em que a avaliação da performance final é baseada no número de reações corretas subtraído pelo número duplo de reações incorretas durante o

ny
af
kf.

teste.”

- “Atendendo ao facto de que o número de figuras apresentadas varia em função da velocidade das reações do participante, não é possível definir um máximo concreto para o número de figuras. No entanto o número médio de figuras apresentadas é de aproximadamente 120.

Velocidade: O resultado bruto de performance para a Velocidade é calculado com base no número de figuras apresentadas.

Precisão: O resultado bruto de performance para a Precisão é calculado com base na percentagem do número de reações corretas em função do número total de figuras apresentadas.”

- “O resultado bruto para o cálculo da flutuação do desempenho (estabilidade) resulta da diferença da pontuação do desempenho do primeiro minuto do teste e da pontuação do segundo minuto do teste.

Estabilidade = Desempenho (1º minuto) – Desempenho (2º minuto)

A pontuação bruta da flutuação do desempenho é comparada a um grupo normal.

Se: estabilidade > Média + (2/3 * DP) então "flutuante".

Se: estabilidade > Média + (4/3 * DP) então "altamente flutuante";

Caso contrário: "estável”.

- “Para o cálculo final normalizado do nível correspondente de todos os candidatos foi utilizado um grupo normativo com as seguintes características:

	Média	Desvio-padrão (DP)
Performance Final	97.83	16.39
Velocidade	107.77	22.74
Precisão	96.2	1.9

- “O candidato Luís Fernandes evidenciou a seguinte prestação:

Flutuação de Performance/Estabilidade	
Número total de Figuras apresentadas	
Reações Corretas	
Reações Incorretas	
Percentagem de reações corretas	

“O candidato Luís Fernandes evidenciou a seguinte prestação:

- “Relativamente à informação adicional recolhida de Velocidade e Precisão, o resultado bruto destas

Handwritten initials and marks in the top right corner.

dimensões é aferido em comparação com o grupo normativo e está distribuído numa escala de 1 a 9. Quanto mais alto for o resultado nestas duas dimensões, mais rápido e mais preciso é o estilo de processamento do participante quando comparado com o grupo normativo.”

- [Redacted line]

- “Relativamente à Capacidade de Planeamento Complexo, o teste motionChallenge avalia capacidade de planeamento complexo. O Planeamento complexo é uma aptidão cognitiva que suporta capacidade intelectuais críticas para os contextos de trabalho modernos, onde se destacam, resolução de problemas, planeamento eficiente, concentração e velocidade de processamento. Cada item consiste numa bola apresentada numa grelha com pelo menos uma saída. O objetivo é levar a bola até à saída com o menor número de movimentos possível. Existem objetos que bloqueiam o caminho para a saída e alguns desses objetos podem ser movidos, horizontal ou verticalmente, desde que o seu caminho esteja livre. Não existe uma ordem linear para a resolução de um item. Para resolver um item com o menor número de movimentos possível, os movimentos têm geralmente de ser planeados antes de mover os blocos, o que requer capacidade de processamento, componentes espaciais e memória de trabalho. O teste tem um tempo limite de 6 minutos e só permite 1 execução. Todos os resultados são extraídos automaticamente pelo sistema, não havendo possibilidade de erro humano.”

- “O Resultado Bruto da performance tem por base uma matriz em que o resultado do item depende do respetivo nível de dificuldade e da proximidade da resposta em relação ao menor número possível de movimentos necessários para resolver o item. O resultado de uma solução correta aumenta com o nível de dificuldade do item.”

- As duas variáveis que afetam a pontuação no motionChallenge são:

Nível de dificuldade: O resultado de uma solução correta aumenta com o nível de dificuldade do respetivo item. Este resultado aumenta em 50% entre cada nível, sendo que um item com um nível de dificuldade 2 tenha um resultado 50% superior a um item de nível de dificuldade 1, e assim sucessivamente.

Categoria da solução do item: A diferença entre o número de movimentos utilizados para resolver o item e a melhor solução. A melhor solução para um item é o menor número possível de movimentos que podem ser utilizados para resolver esse item em particular. Quanto mais próximo da melhor solução, maior será o resultado.”

- “Adicionalmente é também recolhida informação relativa a Velocidade e Precisão sendo ambas calculadas do seguinte modo:

Velocidade: O resultado bruto da velocidade resulta do número total de itens respondidos, independentemente de a resposta estar correta ou incorreta.

Precisão: O resultado bruto da precisão é a percentagem de itens corretos em relação ao número de itens respondidos (velocidade).”

	Média	Desvio-padrão (DP)
Performance Final	151.42	59.25
Velocidade	9.07	2.27
Precisão	80.63	10.92

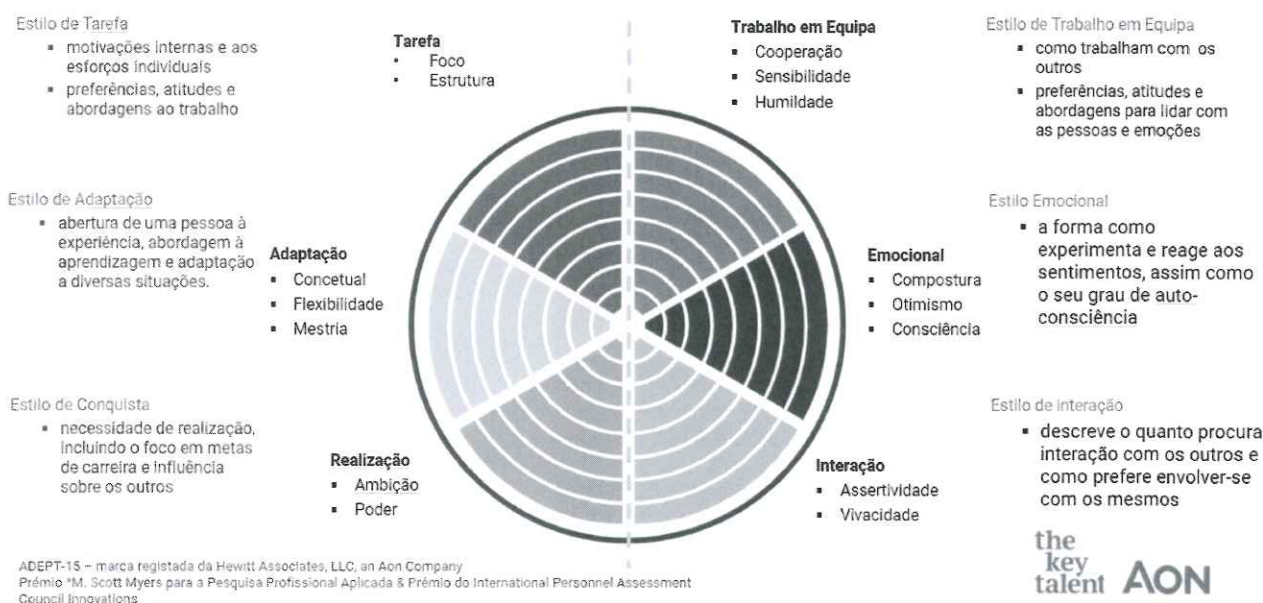
[Redacted line]

[Redacted line]

- “O ADEPT-15 é um Questionário de Personalidade que identifica as preferências baseadas no trabalho, estilos de trabalho e traços de personalidade. É um válido preditor da performance profissional, suportado pelos resultados obtidos com várias amostras de realizadas em todo o mundo quer a nível do desempenho profissional desde as fases iniciais de carreira até à capacidade de liderança e gestão. Este Modelo de Personalidade consiste em 15 aspetos de personalidade: 10 mapeados diretamente para o Modelo Big5 de personalidade e 5 aspetos adicionais que refletem traços críticos para o desempenho profissional bem-sucedido, particularmente em funções de liderança a saber: **Foco (...), Estrutura (...), Concetual (...), Flexibilidade (...), Mestria (...), Ambição (...), Poder (...), Assertividade (...), Vivacidade (...), Compostura (...), Otimismo (...), Consciência (...), Cooperação (...), Sensibilidade (...), Humildade (...).**”

- “Por sua vez, estes 15 traços foram agrupados em seis estilos de Trabalho: **Tarefa, Adaptação, Conquistas, Interação, Emocional e Trabalho de Equipa.**”

ADEPT 15: Modelo de Personalidade



- “Com base nas mais recentes pesquisas psicométricas e tecnologias, foi desenvolvido um CAT (Teste Adaptativo Computadorizado) que exige que os avaliados respondam a pares de itens de escolha forçada multidimensional. Os itens são pontuados e ajustados para cada candidato com base nos modelos de Teoria de Resposta ao Item (IRT) de preferência pareada multi-unidimensional (MUPP) e de desdobramento generalizado em escalas graduais (GGUM). Essa abordagem resultou numa avaliação confiável e válida, mais resistente a manipulação e gestão de impressões em comparação com as tradicionais medidas do tipo Likert, além de permitir uma administração segura e eficiente. A inovação adicional de um formato de resposta em gradiente ajuda a reduzir as reações negativas dos examinados, comuns em testes de personalidade longos e com múltiplas escalas.”

- “É um Questionário adaptativo com, realizado online que limita o nível de desejabilidade social disponibilizando múltiplas opções de relatórios. O relatório ADEPT-15 Work Styles Report é um relatório adequado para uma leitura e análise realizada por Não Técnicos uma vez que não obriga a nenhum conhecimento específico para interpretar os resultados produzidos pela ferramenta. As ditas “amalgama de definições e considerações genéricas, que nada, absolutamente nada caracteriza ou reflete sobre a

my
ad
Xf

personalidade, a pessoa...” são conteúdos narrativos produzidos automaticamente a partir dos resultados individuais obtidos por parte do participante. A título de exemplo apresentamos o relatório “Personality Brief” que sem suporte de conteúdo narrativo obriga a uma análise interpretativa de um Técnico devidamente especializado e formado. Ainda a título de exemplo, pode-se verificar que os valores obtidos em cada um dos atributos de personalidade neste mapa, correspondem exatamente aos mesmos dos relatórios “Workstyles report”.

[Redacted text]

Personality Brief		
Grupo normativo: General Adult Population (interim for Digital Leader MML)		
Foco	Descomprometido vs. Focado	
Relaxado, distraído, despreocupado		Empenhado, contínuo, demasiado focado na tarefa
Estrutura	Visão Global vs. Foco no Detalhe	
Confortável com a ambiguidade, espontâneo, desorganizado		Organizado, cuidadoso, orientado ao detalhe, perfeccionista
Conceptual	Concreto vs. Abstrato	
Pragmático, concreto, demasiado metódico		Inquisitivo, imaginativo, demasiado teórico
Flexibilidade	Consistente vs. Flexível	
Previsível, consistente, inflexível		Aberto a novas ideias e experiências, inconsistente
Maestria	Fazer vs. Progredir	
Focado na tarefa, inerte, focado na aprendizagem e no desenvolvimento		Procura desafios, focado na aprendizagem e no desenvolvimento
Ambição	Satisfeito vs. Combativo	
Bom equilíbrio entre vida pessoal e laboral, menos preocupado com progresso profissional		Focado na carreira profissional, orientado a objetivos, obsessivo
Poder	Contribuir vs. Controlar	
Interessado em contribuir, aberto a que outros assumam o controlo		Interessado em liderar, ter influência, controlar
Assertividade	Socialmente Contido vs. Socialmente Intenso	
Não conflituoso, hesitante, indeciso		Assertivo, decisivo, competitivo, prepotente
Vivacidade	Reservado vs. Extrovertido	
Calmo, humilde, privado		Corresadador, amigável, procura atenção
Compostura	Impulsivo vs. Calmo	
Apavorado, intenso, reativo, temperamental		Estável, equilibrado, sem emoção
Otimismo	Preocupado vs. Confiante	
Realista, nervoso, autocrítico		Resiliente, alegre, demasiado otimista
Consciência	Alheio vs. Autoconsciente	
Indiferente à crítica, resistente ao feedback		Reflexivo, reativo ao feedback, demasiado preocupado com a crítica
Cooperação	Independente vs. Orientado para a Equipa	
Autoconfiante, independente, crítico		Orientado à equipa, acomodado, com excesso de confiança
Sensibilidade	Indiferente vs. Compasivo	
Estóico, duro, pouco sentimental		Afetivo, empático, relutante em ser duro
Humildade	Orgulhoso vs. Humilde	
Valioso, astuto, focado no status		Modesto, genuíno, humilde

- “Mais se acrescenta que, conforme informação disponibilizada pela empresa AON Assessment Solutions, todas as provas utilizadas no presente método de seleção se encontram aferidas e validadas para a população portuguesa.”
- “Todos os resultados obtidos podem ser verificados nos resultados apresentados nos relatórios extraídos diretamente a partir da plataforma.”
- “Destacamos que estes relatórios deverão ser analisados por um técnico especialista.”

A todo o exposto, acresce que todos os candidatos do processo foram avaliados e comparados de acordo com os mesmos padrões.

Relativamente à realização prévia de outras baterias de avaliação psicológica, com resultados distintos do ora publicado, cumpre esclarecer que diferentes testes que, consequentemente, acarretam diferentes formulações

dos itens podem conduzir a diferentes resultados (American Educational Research Association, et al., 2014⁴). Os resultados obtidos na avaliação psicológica, por meio de testes psicométricos poderão verter da influência de fatores individuais do candidato (motivação, estado emocional, interesse, atenção) e/ou externos (ambiente, condições contextuais, hora do dia) (Geisinger, et al., 2013⁵), nem podem relevar neste procedimento, porquanto, obviamente, não integram as provas obrigatórias, previamente anuidas em condições de livre concorrência e igualdade para todos.

Portanto, o resultado da classificação final do método de Avaliação Psicológica resulta da média aritmética simples dos resultados do candidato às provas psicométricas avaliadas no referido método que, no caso específico do candidato Luís Fernandes, [REDACTED]

[REDACTED] pelo que a menção classificativa atribuída consiste em *Não Apto*, em conformidade com n.º 2 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Assim, o resultado final do método Avaliação Psicológica corresponde à expressão de uma vontade colegial e complexa, decorrente de uma expressão por unanimidade, suportada de fundamentação, disponibilizada ao candidato, nos termos do n.º 2 do artigo 121.º do Código de Procedimento Administrativo.

Conclui-se, pois, pela inexistência de irregularidades na aplicação do referido método de seleção, considerando o supra exposto.

Assim, o júri delibera por unanimidade manter o projeto de decisão dos resultados da Avaliação Psicológica (AP) 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 João Botelho Sardinha



Cristina Maria Macedo de Medeiros Torres



Kelly Pavão Monte de Ferreira



4 American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

5 Geisinger, K. F., Bracken, B. A., Carlson, J. F., Hansen, J.-I. C., Kuncel, N. R., Reise, S. P. & Rodriguez, M. C. (2013). *APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology, Vol. 1: Test Theory and Testing and Assessment in Industrial and Organizational Psychology*. American Psychological Association.