

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado na carreira e categoria de Assistente Técnico – Área Administrativa

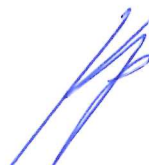
Ata nº 8

Ata da reunião do Júri – Audiência Prévia

Ao décimo primeiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e seis, reuniu, na Câmara Municipal de Ponta Delgada o Júri do procedimento concursal supra identificado, constituído por Cláudio Célio Freitas Belo – Diretor de Departamento de Gestão Ambiental – Licenciado em Engenharia Mecânica, que presidiu ao mesmo, por Kevin Medeiros Pacheco – Chefe de Divisão de Resíduos Sólidos e Urbanos – Licenciado em Engenharia Civil e por Kelly Pavão Monte de Ferreira – Técnica Superior – Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, como vogais efetivos, aberto sob proposta da Unidade Orgânica de Recursos Humanos e autorizado por Despacho datado de 07 de setembro de 2024 da Sr^a Vereadora com competências na Gestão de Recursos Humanos, Cristina Sousa Melo Oliveira Neto Cordeiro do Canto Tavares.

A presente reunião teve como objetivo proceder à análise da exposição apresentada, em sede de exercício do direito de audiência prévia, pela candidata Sabrina Paula Correia Furtado, através da plataforma WireRecruit, datada do 22 de maio de 2026, através da qual a mesma se pronuncia relativamente à classificação atribuída no 3.º método de seleção – Entrevista de Avaliação de Competências, por considerar que:

- “ (...) a mesma não reflete adequadamente as competências demonstradas e a adequação do meu perfil às funções do posto de trabalho em causa”;
- “Durante a entrevista procurei evidenciar conhecimentos e competências relacionados com as funções descritas no aviso de abertura, nomeadamente ao nível da abertura de folhas de Excel, comunicação com fornecedores, planeamento, utilização de software entre outras funções. Tendo já desempenhado funções de categoria de assistente técnico no vosso município.”



- “Considero, assim, que a avaliação atribuída poderá não traduzir de forma proporcional as competências técnicas, organizacionais e operacionais apresentadas, bem como a minha capacidade de adaptação e desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho.”
- Considerando o supra exposto, a candidata solicita “a reapreciação da classificação atribuída na entrevista de avaliação de competências.

Na sequência da participação apresentada, cumpre-nos informar o seguinte:

Os recursos humanos são um recurso fulcral das organizações, permitindo alcançar e superar objetivos e problemas que, por outros meios, seriam intransponíveis (Beyer & Soler, 2019¹; Chiavenato, 2008²).

Com base neste pressuposto, o recrutamento verte num conjunto de técnicas e procedimentos desenhados para atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de ocupar os postos de trabalho a prover (Chiavenato, 2008²) e imprescindíveis para o sucesso e para a competitividade organizacional (Pinheiro, 2015³).

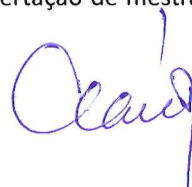
Nesta senda, e considerando os conhecimentos, exigências e competências necessárias para o exercício das funções do cargo a prover, o júri, na Ata n.º 1, definiu os métodos de seleção a aplicar. Especificamente:

- “Em conformidade com o n.º 2 do art. 36.º da LTFP, no recrutamento de candidatos/as 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/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção: **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competência e Avaliação Psicológica;**
- Para os/as candidatos/as que não se enquadrem no descrito anteriormente: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.”**

1 Beyer, A. & Soler, R. (2019). O Capital Humano nas Organizações: Uma Revisão Bibliográfica. *CIPPUS*, 1 (7), 45-52.

2 Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (3.ª ed.). McGrawHill.

3 Pinheiro, S. (2015). *Gestão de Talentos – Como atrair e reter talentos em PME's?*. [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa]



Portanto, a Entrevista de Avaliação de Competências, prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Estas competências encontram-se elencadas no Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública, que inclui listas de competências organizadas por carreira (Segurado, 2017⁴), especificamente para a carreira de Dirigente Intermédio, Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional (Anexo I a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro). A cada competência estão associados três comportamentos, que constam do anexo I à referida Portaria, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras e ou categorias, padronizados de acordo com níveis de exigência conforme definidos no ReCAP (n.º 1 do artigo 3.º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro).

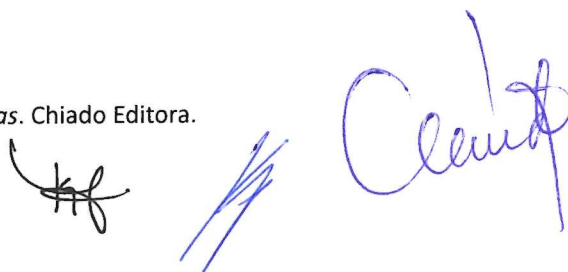
Este modelo de entrevista, também designada de entrevista comportamental, é uma entrevista com formato estruturado, de forma a obter informação sobre os comportamentos associados às competências relacionadas com a função (Segurado, 2017⁴).

Com efeito, a classificação atribuída resultou da apreciação e ponderação do desempenho evidenciado pela candidata durante a realização da entrevista, de acordo com os critérios e parâmetros de avaliação previamente definidos pelo júri.

Embora a candidata refira ter evidenciado conhecimentos, competências e experiência profissional relevantes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, designadamente na carreira e categoria de Assistente Técnico, o júri considera que a classificação atribuída traduz de forma adequada e proporcional o desempenho efetivamente demonstrado durante a Entrevista de Avaliação de Competências, em conformidade com os critérios e parâmetros de avaliação previamente definidos.

Acresce que, da reapreciação efetuada em sede de audiência prévia, não resultou a identificação de qualquer erro material, vício de apreciação ou facto novo suscetível de pôr em causa a avaliação realizada, não tendo igualmente sido apresentados pela candidata elementos que permitam fundamentar a revisão da classificação atribuída.

4 Segurado, M. (2017). *Entrevista de Avaliação de Competências*. Chiado Editora.



Acrescenta-se que o certificado de formação apresentado em sede de audiência prévia constitui um elemento documental que não integra os fatores de avaliação do método de seleção em causa, o qual visa aferir as competências demonstradas pelo candidato no decurso da entrevista, não podendo, por esse motivo, influenciar ou alterar a classificação atribuída.

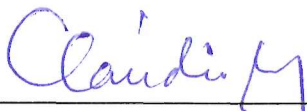
Nestes termos, delibera o júri indeferir a pretensão da candidata, mantendo integralmente a classificação atribuída no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, bem como a ordenação decorrente da mesma.

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.

As deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade.

O júri

Cláudio Célio Freitas Belo



Kevin Medeiros Pacheco



Kelly Pavão Monte de Ferreira

