



ATA Nº 7

-----Aos onze dias do mês de setembro de 2024, pelas 11h30m, nesta cidade de Matosinhos e Edifício dos Paços do Concelho, encontram-se reunidos, Dr.^a Clarisse Castro, Diretora de Departamento da Cultura, presidente do Júri, Dr. Romeu Rodrigues, Chefe de Divisão de Recrutamento e Gestão de Carreiras, e Dr. Nuno Cabo, Chefe de Divisão de Bibliotecas e Arquivo na qualidade de membros do Júri do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 técnico/a superior (Licenciatura em Arqueologia) para a Divisão de Cultura e Museus, publicado na Bolsa de Emprego Público, com o código de oferta: OE202304/0953, pronunciando-se da seguinte forma:-----

-----1. Os resultados obtidos na aplicação dos métodos de seleção, constam das atas n.ºs 4, 5 e 6, que aqui se dão por reproduzidos, para todos os efeitos legais, bem como a admissão e exclusão dos/as candidatos/as oponentes ao presente concurso.-----

-----2. Notificados/a os/as candidatos/as excluídos/as na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção, nos termos do artigo 25.º n.ºs 1 a 3 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o código de procedimento administrativo, para dizerem o que se lhes oferece no prazo concedido em termos de audiência prévia, 10 dias úteis, o Júri constatou que em sede de audiência prévia, a candidata **Carla Patrícia Carvalho Pereira**, apresentou as seguintes alegações:-----

-----2.1. *“Venho, por este meio, interpor recurso contra a decisão final tomada na fase de entrevistas do processo seletivo, conforme publicado, e solicitar uma explicação detalhada acerca da nota que me foi atribuída. Considero que a avaliação realizada não reflete de forma adequada as minhas qualificações e o desempenho demonstrado ao longo de todas as etapas do processo. Na prova de conhecimentos, obtive a nota mais alta, e fui considerada apta na prova psicológica, demonstrando consistentemente a minha capacidade técnica e pessoal para o desempenho das funções exigidas pelo cargo em questão. No entanto, na fase de entrevistas, recebi uma nota de 9,29, que parece estar em desconformidade com o meu desempenho anterior, suscitando dúvidas sobre a aplicação dos critérios de avaliação. Esta nota contrastante resultou na minha exclusão da lista final, o que considero uma decisão desproporcional e injusta, dado o meu desempenho nas etapas anteriores do processo. ----- Assim, solicito a revisão da nota atribuída na entrevista, com base nos critérios estabelecidos nas demais fases do concurso. Agradeço antecipadamente pela atenção a este recurso e aguardo um posicionamento favorável.”-----*

-----2.1.1. O júri analisou a alegação apresentada e informa que os métodos de seleção utilizados nos procedimentos concursais avaliam aspetos e competências diferentes, refletindo a complexidade e as exigências do posto de trabalho. A prova de conhecimentos destina-se a avaliar se, e em que medida, os/as candidatos/as dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função, a Avaliação Psicológica que 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, e a Entrevista de Avaliação de Competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que apesar de todos os métodos se complementarem na classificação final da lista de ordenação final, não estão relacionados na sua execução e finalidade da sua avaliação individual. -----

-----Na aplicação do método de Entrevista de Avaliação de Competências incidu sobre as listas de competências previstas para o respetivo posto de trabalho e conforme fichas individuais de avaliação. As competências definidas foram orientação para os resultados, adaptação e melhoria contínua, iniciativa e autonomia, responsabilidade e compromisso com o serviço, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, de acordo com o perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Esta entrevista foi realizada através de uma relação interpessoal, procurando informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo sido efetuadas as questões necessárias que permitissem avaliar a mesma. O/A candidato/a deverá nesta interação com os membros do júri demonstrar as competências, experiências, qualificações e motivações profissionais, que o/a caracterizam e o/a diferenciam, durante a entrevista. Reanalisada a respetiva ficha de avaliação da candidata, no método de seleção entrevistas de avaliação de competências, o Júri confirmou que a mesma se encontra avaliada de acordo com a entrevista realizada e de acordo com as competências e experiência demonstrada pela candidata conforme competências em avaliação.-----

-----Pelo exposto, o júri decidiu manter a classificação de 9,29 valores da candidata **Carla Patrícia Carvalho Pereira** no 3º método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências.-----

-----3. Notificados/as os/as candidatos/as que concluíram o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção, aplicados e constante da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, nos termos dos nos artigos 23.º e 25.º n.ºs 1 a 3, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para dizerem por escrito o que lhes oferecer, no prazo de 10 dias úteis, o Júri constatou que apresentaram alegação em sede de audiência prévia os seguintes os/as candidatos/as: **Daniel Figueira Patrício** e **Mauro Carlos Ribeiro Correia**.-----

-----3.1. O candidato **Daniel Figueira Patrício**, vem referir que:-----

-----“Serve o presente documento como alegação contra a ordenação final dos resultados do Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 técnico/a superior (Licenciatura em Arqueologia) para a Divisão de Cultura e Museus, publicado na Bolsa de Emprego Público, com o código de oferta: OE202304/0953. Faço uso dos meus direitos conforme Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de Julho para contestar a decisão tomada por este Júri. Dos factos:-----



----- a disparidade de avaliação dos candidatos é manifestamente visível, mais concretamente entre o candidato colocado em primeiro lugar e os demais-----

----- a absoluta falta de granularidade de avaliação entre os vários candidatos de experiências e capacidades diversas, todos com a exacta mesma nota, até ao ponto centesimal. -----

----- a “coincidência” de ser necessário, para o candidato colocado, Pedro Daniel Ribeiro Dâmaso, a nota máxima no terceiro método de seleção para que o candidato com a pior nota, passível de ser aprovada, no primeiro método de seleção pudesse ser colocado à frente dos restantes candidatos. ---

- a somar às “coincidência” acima mencionadas, o facto da deliberação do juri em considerar não aprovadas, com nota supostamente inferior a 9,50, as duas candidatas com melhor qualificação no primeiro método de seleção (Ana Maria da Costa Oliveira com 13,75 valores e Carla Patrícia Carvalho Pereira com 14,75 valores).-----

-----Alegações:-----

-----Alego em primeiro lugar que as notas do 3ª método de seleção apresentam uma disparidade, artificialmente engendrada, entre a classificação de um candidato em específico, Pedro Daniel Ribeiro Dâmaso, e os restantes.-----

-----Alego assim em segundo lugar uma dúbia intenção na instauração deste concurso quando se verifica uma disparidade, artificial, tão acentuada, desconsiderando os restantes candidatos, em favorcimento de um, Pedro Daniel Ribeiro Dâmaso.-----

-----Alego ainda que a avaliação feita aos restantes candidatos demonstra a intenção de fazer com que estes não constituam real concorrência para o candidato colocado perfilando tons de favorecimento/nepotismo. -----

-----Mais ainda, os colegas Alexandrina Amorim Alves, Carolina Maria Sousa Prata Costa, eu próprio Daniel Figueira Patrício, David Gouveia de Sousa Queirós Ferreira, Mauro Carlos Ribeiro Correia, Nuno Tiago Correia de Oliveira, Rui Pedro Pinho Coelho Pinheiro, Salomé Carolina Teixeira Ribeiro e Sónia Alexandra de Castro Couto foram todos corridos a 10.00 valores sem qualquer granularidade na avaliação, algo flagrantemente manipulado. -----

-----Passo a citar dois exemplos taxativos da falta de ponderação por parte do Juri: -----

-----PRIMEIRO: Posso afirmar com conhecimento de causa e sob compromisso de honra que em 2022, eu mesmo, na altura a prestar serviço à empresa “Arqueologia e Património”, de Matosinhos, em colaboração com a Universidade do Porto e os Professores José Valera e Andreia Arezes, em ambiente de escavação de investigação no Castro de Guifões, auxiliei e instruí a candidata Carolina Maria Sousa Prata Costa na sua primeira escavação, assim como os colegas do mesmo ano em fim de Licenciatura em 2022. Desta colaboração terá resultado grande satisfação para todos envolvidos: Professores, alunos, profissionais, empresa e a própria câmara. Será assim, no mínimo, absurdo que uma candidata acabada de formar, sem experiência de trabalho, tenha a mesma avaliação que o profissional que a auxiliou a formar. Candidata a quem ainda auxílio na procura de emprego.-----



-----SEGUNDO: De igual forma alego com conhecimento de causa e sob compromisso de honra que o colega Rui Pedro Pinho Coelho Pinheiro é dos arqueólogos com mais experiência a nível nacional, detentor de um rol de publicações, reputação consolidada em todo o país, quer em termos académicos, empresariais e pessoais de liderança de equipas. Afirmo isto categoricamente por ter trabalhado com o mesmo, ou com colegas do mesmo, e por eu próprio ter aprendido com ele estando no mesmo projecto. Mais concretamente e recentemente nas obras da Linha Ruby da Metro do Porto onde o colega Rui Pedro Pinho Coelho Pinnheiro desempenha funções de fiscalização dos trabalhos de Arqueologia.

-----É transparente a falta de ponderação, quiçá a total desconsideração quando uma recém formada, um profissional com mais de uma década e um veterano no auge da carreira são todos avaliados pela mesma exacta nota, com tempos de entrevista de 15 a 45 minutos. -----

-----Não coloco em causa o calibre do colega Pedro Daniel Ribeiro Dâmaso, certamente será um profissional capaz. É no entanto fruto de manipulação que tenha obtido uma qualificação de 20.00 no terceiro método de seleção. Não só é a qualificação máxima, como é incidentalmente o necessário para o candidato Pedro Daniel Ribeiro Dâmaso ficar a 0,05 pontos do seguinte candidato João Teixeira Ferreira Moreira, especialmente se se considerar a nota de 9,75 pontos no primeiro método de seleção, do candidato Pedro Daniel Damaso, a 0,25 pontos de ser reprovado. -----

-----Por fim recordo que eu e o candidato Pedro Daniel Ribeiro Dâmaso estivemos em outros concursos públicos e que, não obstante a natureza pontual das provas, a prestação do mesmo foi semelhante em provas de conhecimento, tendo desistido do concurso abaixo exposto com uma nota superior que a obtida no concurso actual. -----

-----Assim sendo, o processo e as classificações obtidas neste concurso perfilam uma manipulação de resultados e portanto não serão aceitáveis, pondo em causa todo o processo de recrutamento.-----

-----Será assim necessário a impugnação do actual concurso com base na avaliação desigual dos candidatos.-----

-----3.1.1. O júri analisou a alegação apresentada e informa que o método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que apesar de todos os métodos se complementarem na classificação final da lista de ordenação final, não estão relacionados na sua execução e finalidade da sua avaliação individual. Este método de seleção incidiu sobre as listas de competências previstas para o respetivo posto de trabalho e conforme fichas individuais de avaliação. As competências definidas foram orientação para os resultados, adaptação e melhoria contínua, iniciativa e autonomia, responsabilidade e compromisso com o serviço, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, de acordo com o perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Esta entrevista foi realizada através de uma relação interpessoal, procurando informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo sido efetuadas as



questões necessárias que permitissem avaliar a mesma. O/A candidato/a deverá nesta interação com os membros do júri demonstrar as competências, experiências, qualificações e motivações profissionais, que o/a caracterizam e o/a diferenciam, durante a entrevista. -----

-----A possibilidade de os/as candidatos/as terem vivenciado outras experiências de trabalho e com responsabilidades diferentes não é justificação para que os/as mesmos/as possam ter ou não as competências consideradas essenciais para o posto de trabalho em causa, da mesma forma que a ausência dessas experiências não invalida que os/as candidatos/as não possuam as competências em causa. -

-----Não parece sequer razoável ou justo estar a colocar em causa as avaliações atribuídas aos/às candidatos/as quando não existe conhecimento da forma como decorreram essas mesmas entrevistas, efetivamente o candidato Daniel Figueira Patrício, tece considerações da avaliação e potencial dos/as candidatos/as quando essa competência é apenas do Júri, o qual reuniu as informações consideradas essenciais para aferir as competências demonstradas pelos/as candidatos/as no momento da entrevista. - -----

-----Note-se que o candidato não solicitou nem sequer apresentou quaisquer alegações sobre as competências que foram atribuídas a si próprio como presentes ou ausentes, apenas apresenta um conjunto de suposições, considerações e eventualmente factos, mas que nada acrescentam ou justificam para o processo em avaliação em causa. -----

-----Sem prescindir das alegações apresentadas, o júri reanalisou a ficha da entrevista de avaliação de competências do candidato e verifica-se que a mesma se encontra em conformidade com a entrevista realizada pelo mesmo, tendo o presente Júri decidido manter a avaliação de 10,00 valores do candidato **Daniel Figueira Patrício** no 3º método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências.-- -----

-----3.2. O candidato **Mauro Carlos Ribeiro Correia**, por procuração de Advogado, em sua Representação, vem referir que: -----

-----“... 9. Tendo o Candidato sido notificado, nos termos do disposto no artigo 6º da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, da aludida lista, o Candidato requereu ao Júri, em 12.08.2024, os critérios quantificáveis considerados e a respetiva qualificação obtida no âmbito da entrevista realizada;

-----10. Nesta senda, foi-lhe disponibilizada, em 12.08.2024, a grelha classificativa da sua entrevista, na qual foram elencadas as diversas chaves das competências consideradas e a mera menção do juízo de presença ou não da competência para cada uma; -----

-----11. Sucede, porém, que a classificação atribuída ao Candidato no âmbito da sua entrevista não se encontra devidamente fundamentada;-----

-----Senão vejamos, -----

-----12. Consagra o nº 3 do artigo 268º da Constituição da República Portuguesa (CRP) que «os actos administrativos estão sujeitos a notificação aos interessados, na forma prevista na lei, e carecem de fundamentação expressa e acessível quando afectem direitos ou interesses legalmente protegidos»;



-----13. Daí o artigo 152º, nº 1, do CPA preceituar que, «[p]ara além dos casos em que a lei especialmente o exija, devem ser fundamentados os atos administrativos que, total ou parcialmente: a) Nequem, extingam, restrinjam ou afetem por qualquer modo direitos ou interesses legalmente protegidos, ou imponham ou agravem deveres, encargos ou sanções»; -----

-----14. Por sua vez, o artigo 153º, nº 1, do CPA, estatui que «[a] fundamentação deve ser expressa, através de sucinta exposição dos fundamentos de facto e de direito da decisão, podendo consistir em mera declaração de concordância com os fundamentos de anteriores pareceres, informações ou propostas, que constituirão neste caso parte integrante do respetivo ato», sendo que «[e]quivalerá à falta de fundamentação a adoção de fundamentos que, por obscuridade, contradição ou insuficiência, não esclareçam concretamente a motivação do ato» (cf. nº 2 do artigo 153º do CPA); -----

-----15. Tal garantia constitucional de fundamentação encontra-se igualmente densificada no artigo 3º, alínea e), da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, no qual se estatui que «[o] procedimento concursal de recrutamento é organizado de forma a respeitar todas as garantias administrativas previstas no Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, e, em especial, as seguintes: (...) [a]s decisões são fundamentadas»; -----

-----16. Ora, conforme preconiza a doutrina e a jurisprudência, de forma, aliás, pacífica e unânime, um dos pilares base de qualquer decisão administrativa é a sua fundamentação; -----

-----17. Isto porque, as decisões devidamente fundamentadas surgem como o resultado de um processo lógico de ponderação, dando a conhecer ao destinatário da decisão o itinerário cognoscitivo e valorativo que levou a Administração a decidir naquele sentido e não em qualquer outro; -----

-----18. Além disso, a fundamentação do ato facilita e potencia o controlo posterior da atuação da Administração, seja do ponto de vista dos interessados lesados pelo ato, seja da perspetiva daquele que detém o poder decisório; -----

-----19. A fundamentação dos atos administrativos visa, ainda, assegurar a transparência da atividade administrativa, particularmente a observância dos princípios constitucionais da legalidade, da justiça, da igualdade e da imparcialidade, pelo que «a fundamentação realiza uma espécie de «aveu préconstitué» das razões do acto pela administração funcionando como um processo de autolimitação» (cf. OSVALDO GOMES, em *Fundamentação do acto administrativo*, 2ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 1981, p. 22); -----

-----20. Nestes termos, o dever de fundamentação, consagrado constitucionalmente, exprime-se, essencialmente, numa declaração de autoria e de responsabilização da Administração, e, como tal, deve refletir, necessariamente, a história racional da decisão, desde os normativos legais que lhe servem de base, passando pela apresentação dos factos, até à justificação dos motivos da decisão; -----

-----21. Face ao exposto, defende-se (cf., a título de exemplo, o douto Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, de 18.12.2002, processo nº 038240, disponível em www.dgsi.pt) que a fundamentação



de um ato administrativo só existe quando dela resulte o preenchimento dos seguintes elementos: forma expressa; clareza; congruência; e suficiência; -----

-----22. Assim, a decisão que contenha exposição sucinta das razões de facto e de direito que a motivaram, de forma a fornecer materialmente as razões de facto e de direito determinantes do ato, diz-se completa na sua forma expressa; -----

-----23. Por outro lado, essa exposição sucinta deve ser clara, isto é, deve permitir que, através dos seus termos, se possa ter um perfeito conhecimento do processo lógico e jurídico que conduziu à decisão, impondo, portanto, que o interessado possa conhecer as razões determinantes da conduta da Administração (se as formulações são confusas ou indistintas, então, não se pode sequer compreender o que determinou a Administração a praticar aquele ato); -----

-----24. Em terceiro lugar, a fundamentação deve também ser formalmente correta e congruente, o que assume duas vertentes: por um lado, impõe a não contrariedade entre os fundamentos e o conteúdo da decisão e, por outro lado, determina a ilegitimidade da fundamentação formal quando os fundamentos não se articulam racionalmente entre si (congruência); -----

-----25. Por último, a fundamentação deve estabelecer concretamente a motivação do ato e, sobretudo, esclarecer cabalmente o particular do sentido da decisão, mas evitando longos discursos justificativos, dizendo-se, nessa medida, ser uma fundamentação suficiente; -----

-----26. No caso sub judice, e face ao necessário excurso que antecede, a fundamentação da decisão impugnada revela-se manifestamente insuficiente; -----

-----27. É que, retornando ao caso que ora nos ocupa, não consta da Ata nº 6 de reunião do Júri do procedimento de 02.08.2024, nem do seu Anexo I, nem tampouco da grelha classificativa Remetida ao Candidato o racional subjacente às conclusões efetuado retiradas pelo Júri quanto à detenção ou não das várias competências apreciadas no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências; -----

-----28. Motivo pelo qual não é possível ao Candidato percecionar o iter cognoscitivo-valorativo do Júri da entrevista que levou ao preenchimento da grelha classificativa respeitante à mesma e, nessa medida, averiguar se a avaliação do Júri foi realizada de modo objetivo e sistemático; -----

-----29. Sendo que, para o efeito, o Júri do procedimento deveria ter, no mínimo, registado as questões concretamente colocadas aos concorrentes e concretizado os aspetos mais relevantes do desempenho individual dos concorrentes, o que se absteve de fazer; -----

-----30. Vide, neste sentido, o douto Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 02.04.2008, proferido no âmbito do processo nº 0882/07, disponível em www.dgsi.pt, no âmbito do qual se sumariou que: -- -----

«I - A fundamentação é um conceito relativo, que varia conforme o tipo de acto em causa e as circunstâncias do caso concreto. -----

-----II - A entrevista profissional de selecção implica uma apreciação traduzida necessariamente em juízos de carácter pessoal baseados em impressões subjectivas, pelo que, nesse caso, a exigência



legal de fundamentação basta-se com um mínimo de densidade do conteúdo declarativo do discurso fundamentador. -----

-----III - Não atinge essa densidade mínima a fundamentação em que, de uma forma genérica e abstracta, se invocam meros juízos de valor ou considerações de tal modo abrangentes que podem ser aplicáveis a uma série de situações»; -----

-----31. No mesmo sentido, vide também o douto Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 26.04.2018, proferido no âmbito do processo nº 0287/17, disponível em www.dgsi.pt; -----

-----«I - Não se mostram devidamente fundamentadas as entrevistas profissionais de seleção se os níveis classificativos de notação quanto às variações de desempenho, pré-fixados e transcritos na ficha-modelo não permitem encontrar a justificação para a atribuição de classificações numéricas diferenciadas aos candidatos, dado o júri se haver limitado a informar apenas quais as classificações que iria atribuir e os valores que lhes correspondiam e sem que haja indicado os critérios diferenciadores de tais notações. -----

-----II - A reconstituição da situação e reposição da legalidade concursal passa pela necessidade de fundamentação não só da notação da entrevista realizada ao candidato demandante, mas, ainda, de todas as demais entrevistas profissionais de seleção realizadas aos candidatos que ficaram graduados à frente do mesmo e que vieram a ser providos em face da ordenação definida pela lista de classificação e ordenação anulada»; -----

-----32. Falta de fundamentação esta que surge agravada pela circunstância de terem sido avaliados itens que não foram sequer abordados nas questões postas pelo Júri do procedimento ao Candidato, designadamente, no que respeita à chave de «[g]estão do tempo/cumprimento de prazos», no âmbito da competência de «[o]rientação para resultados», e à chave de «[i]ntegra-se em equipas de constituição variada dentro/fora do contexto de trabalho», no âmbito da competência de «[t]rabalho de equipa e cooperação»; -----

-----33. Pelo desconhecimento que o Júri do procedimento revelou nas questões que lhe colocou quanto ao Curriculum Vitae apresentado pelo Candidato na sua candidatura e do qual não poderiam desconhecer; -----

-----34. Bem como pela discrepância gritante verificada entre a classificação atribuída ao Candidato e restantes candidatos pelas suas entrevistas (que foram classificados numa média de 10,54 [dez vírgula cinquenta e quatro] valores) e a classificação atribuída ao candidato PEDRO DANIEL RIBEIRO DÂMASO, a quem foi conferida a classificação máxima de 20,00 (vinte) valores; -----

-----35. Candidato que, note-se, havia obtido a classificação de 9,75 (nove e setenta e cinco) na Prova de Conhecimentos – sendo um dos três candidatos a quem foi atribuída a avaliação mais baixa de todos os concorrentes –, pelo que só com uma classificação extremamente elevada na entrevista poderia lograr ultrapassar os restantes candidatos; -----



-----36. Na mesma senda, não deixa de ser altamente duvidoso que tenha sido justamente atribuída a classificação da Entrevista de Avaliação de Competências mais baixa dos concorrentes de 9,29 (nove vírgula vinte e nove) às candidatas CARLA PATRÍCIA CARVALHO PEREIRA e ANA MARIA DA COSTA OLIVEIRA – candidatas que obtiveram a primeira e segunda classificações mais altas dos concorrentes na Prova de Conhecimentos, nos valores de 14,75 (catorze vírgula setenta e cinco) e 13,75 (treze vírgula setenta e cinco) valores, respetivamente –, excluindo-as assim do procedimento, sendo que lhes bastaria a classificação de 9,50 (nove vírgula cinquenta) e 10,70 (dez vírgula setenta) valores, respetivamente, para ficarem à frente do candidato PEDRO DANIEL RIBEIRO DÂMASO;

Mafalda Fernandes -----

-----37. O que parece transparecer uma eventual falta de imparcialidade pelo Júri do procedimento concursal no seu esforço avaliativo;-----

-----38. Face ao exposto, a classificação dos desempenhos do candidatos quanto à Entrevista de Avaliação de Competências que realizaram padece de manifesto vício de falta de fundamentação, porquanto é pouco clara, nada suficiente e não permite a perceção do seu iter cognoscitivo, impedindo, logo à partida, o Candidato de exercer cabalmente o seu direito de pronúncia em sede de audiência de interessados, o que, a confirmar-se eivará o ato definitivo de homologação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados de ilegalidade por violação do disposto nos artigos 152º, nº 1, 153º, nº 1, do CPA, e 3º, alínea e), da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, e, consequentemente, de anulabilidade, nos termos do disposto no artigo 163º, nº 1, do CPA. -----

----- Termos em que, e no mais de direito, que V. Exa. doutamente suprirá, se requer se digne reverter o sentido decisório proposto, fundamentando-se devidamente a decisão a ser tomada e, em consequência, notificar novamente os candidatos para audiência de interessados. -----

-----3.2.1. O Júri analisou as alegações apresentadas e antes de se pronunciar sobre as mesmas, informa que a 12/08/2024 disponibilizou ao candidato por e-mail a respetiva Ficha de Avaliação de Competências, referente ao método de seleção, entrevista de avaliação de competências. -----

-----O Júri analisou as alegações e os fundamentos apresentados pelo candidato e informa que a Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Este método de seleção incidiu sobre as listas de competências previstas para o respetivo posto de trabalho e conforme fichas individuais de avaliação. As competências definidas foram orientação para os resultados, adaptação e melhoria contínua, iniciativa e autonomia, responsabilidade e compromisso com o serviço, trabalho de equipa e cooperação e tolerância à pressão e contrariedades, de acordo com o perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. Esta entrevista foi realizada através de uma relação interpessoal, procurando informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo sido efetuadas as questões necessárias que



permitissem avaliar a mesma. O/A candidato/a deverá nesta interação com os membros do júri demonstrar as competências, experiências, qualificações e motivações profissionais, que o/a caracterizam e o/a diferenciam, durante a entrevista.-----

-----Relativamente aos pontos apresentados pelo candidato, o presente Júri informa o seguinte: ----

-----**Ponto 1 ao Ponto 9:** O Júri esclarece que, nestes pontos, o candidato apenas apresenta informações sobre o procedimento concursal, sem apresentar qualquer alegação ou fundamentação adicional. Deste modo, não há necessidade de resposta ou esclarecimento adicional por parte deste Júri. -

-----**Ponto 10:** O candidato foi devidamente informado sobre os resultados da entrevista de avaliação de competências, tendo-lhe sido enviada a ficha de avaliação com a indicação da presença ou ausência das competências avaliadas, como já informado nesta presente ata. Não se verifica, portanto, a apresentação de qualquer alegação ou fundamentação adicional que mereça resposta neste ponto. -----

-----**Ponto 11 ao Ponto 26:** O Júri esclarece que todas as decisões tomadas ao longo do procedimento concursal foram devidamente fundamentadas, conforme os ditames legais expressos no n.º 1 do artigo 152.º, e n.º 1 do artigo 153.º, ambos do Código do Procedimento Administrativo (CPA), bem como na alínea e) do artigo 3.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Além disso, tais decisões seguem o entendimento consagrado no Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo de 18 de dezembro de 2002, processo n.º 038240. -----

-----Os requisitos de fundamentação aplicáveis, incluindo clareza, congruência e suficiência, foram devidamente observados. O candidato foi informado, de maneira clara, do sentido das decisões e dos motivos que as justificaram. A avaliação fornecida pelo Júri permitiu ao candidato compreender as competências que demonstrou e as que não conseguiu demonstrar durante a entrevista. Apesar da nota positiva, o candidato apresentou lacunas em várias competências essenciais para o posto de trabalho em questão, como, por exemplo, a orientação para os resultados, responsabilidade e compromisso com o serviço, e iniciativa e autonomia, entre outras.-----

-----**Ponto 27 ao Ponto 34:** O Júri reitera que os elementos essenciais do procedimento concursal estão devidamente consignados na Ata n.º 6, que notificou os/as candidatos/as sobre as decisões de avaliação. Embora outros documentos relevantes constem do processo, e não especificamente da referida ata, os mesmos podem ser consultados pelos/as candidatos/as, conforme o direito de acesso aos processos administrativos. -----

-----O candidato, ao solicitar a ficha de avaliação da entrevista de competências, teve conhecimento pleno das avaliações realizadas. Assim, não se compreendem as alegações apresentadas nos pontos 28 a 34, uma vez que o candidato já possuía conhecimento das competências verificadas e daquelas ausentes no momento da entrevista. Além disso, o candidato não refutou, de forma fundamentada, as avaliações atribuídas a cada item avaliado, tampouco apresentou evidências que comprovem a presença das competências que alegadamente estariam ausentes.-----



-----**Ponto 35 ao Ponto 37:** Nestes pontos, o candidato apresenta informações sobre as avaliações atribuídas a outros/as candidatos/as, sem, no entanto, fornecer qualquer alegação pertinente ou justificativa relacionada ao seu próprio processo. Como o candidato não possui conhecimento das entrevistas dos/as outros/as candidatos/as, o Júri não se pronuncia sobre as alegações apresentadas, reiterando que as avaliações realizadas foram conduzidas com total transparência e legalidade. -----

-----**Ponto 38:** Por fim, o Júri esclarece que, após análise de todos os pontos abordados pelo candidato, não considera haver qualquer erro ou lapso no procedimento concursal. Todo o processo foi conduzido de forma clara, justa e transparente, com fundamentação adequada em cada um dos métodos de seleção utilizados. -----

-----Pelo exposto, o júri decidiu manter a classificação de 10,00 valores do candidato **Mauro Carlos Ribeiro Correia** no 3º método de seleção, Entrevista de Avaliação de Competências. -----

-----4. Não obstante, o Orçamento de Estado para 2024 continuar com algumas restrições às regras sobre admissão de pessoal, relativamente à abertura de procedimentos concursais e correspondente despesa com o pessoal, a verdade, é que o Município de Matosinhos apresenta uma situação financeira equilibrada, pelo que não se aplica o disposto no artigo 30.º da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (Lei de Orçamento de Estado para 2024), estando a Autarquia, à data, em cumprimento com todos os limites e obrigações legais. -----

-----5. Assim e tendo em conta que a ordenação final dos/as candidatos/as não sofreu qualquer alteração, o Júri deliberou, por maioria e unanimidade, respeitados os critérios de desempate previstos no aviso de abertura e demais legislação aplicável, manter a lista unitária de ordenação final que ficará anexa a esta Ata, fazendo dela parte integrante, a qual, nos termos do n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da referida Portaria irá ser constituída reserva de recrutamento interno, uma vez que a lista contém um número de candidatos/as aprovados/as superior aos dos postos de trabalho a ocupar. -----

-----6. O Júri deliberou ainda, por maioria e unanimidade, e após homologação da referida lista por parte da Exma. Sr.ª Presidente da Câmara, notificar tanto os/as candidatos/as aprovados/as, como os/as excluídos/as, na aplicação dos métodos de seleção, ao abrigo do estipulado nos n.ºs 3 e 4 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

-----Não havendo mais nada a tratar, foi encerrada pelo Sr.ª Presidente do Júri a presente reunião.

-----Para constar e para os devidos efeitos se lavrou a presente ata que por todos vai ser assinada.

O Júri,



Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho referente a 1 técnico/a superior (Licenciatura em Arqueologia) para a Divisão de Cultura e Museus, publicado na Bolsa de Emprego Público, com o código de oferta: OE202304/0953

Anexo I – Ata n.º 7

Lista Ordenação Final

----- 1º Classificado: Pedro Daniel Ribeiro Dâmaso -----	12,83 valores;
----- 2º Classificado: João Teixeira Ferreira Moreira -----	12,78 valores;
----- 3º Classificado: Ana Emília Barros Paroleiro -----	12,61 valores;
----- 4º Classificado: Mariana Leonor Costa Fafiães -----	12,31 valores;
----- 5º Classificado: João Fernando Teixeira Marques da Silva -----	12,30 valores;
----- 6º Classificado: Mauro Carlos Ribeiro Correia -----	12,28 valores;
----- 7º Classificado: Nuno Tiago Correia de Oliveira -----	11,93 valores;
----- 8º Classificado: Rui Pedro Pinho Coelho Pinheiro -----	11,58 valores;
----- 9º Classificado: Sónia Alexandra de Castro Couto -----	11,05 valores;
----- 10º Classificado: Alexandrina Amorim Alves -----	10,88 valores;
----- 11º Classificado: Carolina Maria Sousa Prata Costa -----	10,88 valores;
----- 12º Classificado: Salomé Carolina Teixeira Ribeiro -----	10,70 valores;
----- 13º Classificado: David Gouveia de Sousa Queirós Ferreira -----	10,35 valores;
----- 14º Classificado: Daniel Figueira Patricio -----	10,00 valores e
----- 15º Classificado: Bruno Diogo de Moura e Castro Fernandes -----	9,83 valores.

O Júri,

Homologo.

23/09/2024

A Presidente da Câmara,