

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior — Área das Artes – Aviso (extrato) n.º 12852/2021

-----ATA N.º 7-----

Aos catorze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois pelas 17:30 horas, na Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança, (IPB), sito no *Campus* Santa Apolónia, 5300-253 Bragança, Portugal, reuniu o júri do procedimento concursal, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior — Área das Artes, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto Politécnico de Bragança, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, de acordo com os critérios constantes no Aviso n.º 12852/2021, estando presentes: o presidente António José Santos Meireles, Professor Adjunto da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança, o vogal Mário Aníbal Gonçalves Rego Cardoso, Professor Adjunto da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança e a vogal Jacinta Helena Alves Lourenço Casimiro da Costa, Professora Adjunta da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Bragança.-----

A reunião teve como ordem de trabalhos proceder à apreciação das pronúncias apresentadas no âmbito da audiência dos interessados e a determinação da lista unitária de ordenação final.

Aberta a reunião, o júri analisou os argumentos apresentados pelos seguintes candidatos:

1) Diogo José Pires Lopes (por via do seu mandatário). -----

Alegou, em síntese, que foi violado o princípio da igualdade no que diz respeito à avaliação do mesmo e do oponente ordenado provisoriamente em primeiro lugar. Mais invocou que documentalmente o oponente não revelou ter tanta experiência como ele, que existe uma questão erradamente pontuada na prova de conhecimentos, discordando da classificação da Entrevista Profissional de Seleção. Mencionou que não foi cumprido o dever de fundamentação e suscitou reservas quanto aos métodos de avaliação aplicados. -----

Análise: -----

- a) O júri aplicou os métodos de avaliação definidos no aviso de abertura, conforme a situação jurídico-funcional do candidato, tendo sido aplicada a Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção. -----
- b) Relativamente à Prova de Conhecimentos, verificou-se que a correção das questões 13.5 e 13.6 foi efetuada corretamente, uma vez que o candidato trocou as respostas corretas destas duas questões, registando a resposta referente à questão 13.6 na questão 13.5 e vice-versa. ---
- c) Quanto à classificação da Entrevista Profissional de Seleção, os parâmetros em avaliação eram os definidos na ata n.º 1, a saber: Capacidade de Comunicação; Compreensão da natureza da função; Motivação e interesse; Conhecimentos e qualidade do percurso académico e profissional. -----
- d) Na ficha individual da Entrevista Profissional de Seleção consta a fundamentação de cada nível avaliativo, pelo que foi cumprido o dever de fundamentação. “As decisões ou deliberações de conteúdo classificativo ou deliberativo devem considerar-se como suficientemente fundamentadas - fundamentação *per relationem* - desde que das atas respetivas constem os elementos, fatores parâmetros ou critérios com base nos quais se procedeu à ponderação determinante do resultado concreto a que se chegou. No âmbito de procedimento concursal, considera-se satisfeito o dever de fundamentação da classificação operada desde que se mostrem vertidas na grelha classificativa previamente elaborada pelo júri as valorações atribuídas a cada "item", e que, posteriormente, seja consignada em ata a pontuação atribuída, sem necessidade de se justificar aquela pontuação, sob pena de se incorrer em fundamentação da própria fundamentação. É do senso comum que a lei não impõe nem poderia impor a fundamentação da fundamentação (e assim sucessivamente) sob pena de o autor do ato administrativo se ver condenado, como um Sísifo moderno, a rolar o rochedo da fundamentação até à consumação do Tempo.” (cfr. Ac. Do Tribunal Central Administrativo Norte, processo n.º 02174/16.OBEPRT). -----
- e) Assim, considera o júri não existir qualquer vício de fundamentação. -----
- f) Esclarece porém, por ter sido suscitada a questão, que a classificação atribuída ao candidato e ao oponente na Entrevista Profissional de Seleção se justifica uma vez que, conquanto obtendo uma avaliação positiva em todos os parâmetros, o candidato Diogo José Pires Lopes registou uma capacidade de comunicação avaliada como suficiente, pela expressão

oral e vocabulário técnico que o candidato utilizou, quer ao nível da diversidade e da frequência com que foi utilizado no discurso a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral e comportamental, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato. Manifestou este candidato uma compreensão suficiente da natureza da função do presente procedimento concursal, ademais mostrando conhecimentos e um percurso académico e profissional considerados apenas suficientes para as funções em causa, tendo presente o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso. O candidato registou uma prestação equivalente à do candidato ordenado provisoriamente no primeiro lugar no parâmetro de motivação e interesse, evidenciando uma boa capacidade de dedicação, empenho e compromisso com o serviço. -----

g) A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido, revestindo diferenças face à Entrevista Profissional de Seleção, a qual visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Se os métodos avaliassem os mesmos aspetos serão uma duplicação, pelo que não se vislumbra uma incompatibilidade na diferença de classificações, a qual resulta da avaliação rigorosa obtida nos diferentes métodos, de acordo com os parâmetros fixados. -----

h) Foi alegado que existiu um erro legal no sentido de que os métodos não foram bem definidos e avaliados, por referência ao artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. Ora, o candidato alega que não foi tida em conta a avaliação curricular prevista no artigo 5.º do diploma referido, porém, os métodos são aplicados conforme previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. Assim, compete esclarecer que seria aplicado o método “avaliação curricular” nas situações previstas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, isto é, na situação de 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. -----



- i) Esclarece também a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) que os métodos de seleção são aplicados tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência do procedimento concursal. Assim: -----
Quando se trate de procedimento aberto a candidatos não detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, **são aplicáveis, obrigatoriamente**, os métodos de seleção **Provas de conhecimentos e Avaliação psicológica**. -----
Caso existam candidatos que estejam a cumprir ou a executar (ou o tenham feito imediatamente antes da situação de valorização profissional) **a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, são-lhes aplicáveis os métodos Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação das Competências. -----
- j) Desta forma, *in casu*, não era aplicável esse método de avaliação, uma vez que não resultava que estivesse a cumprir ou executar as atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, nomeadamente por referência ao mesmo grau de complexidade, à área concreta de atuação e à componente didática. -----
- k) De qualquer forma, na ata n.º 2 foram comunicados ao candidato quais os métodos de avaliação que lhe seriam aplicados e em momento algum o mesmo manifestou que não lhe seriam aplicáveis a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. -----
- l) O candidato alega ainda o artigo 5.º al. d) da Portaria mencionada *supra*, o que não se entende uma vez que o preceito alude à entrevista de avaliação das competências que não é um método aplicável ao candidato, com base nos argumentos expostos *supra*. -----
- m) Alega ainda que deviam ser consideradas as competências por portefólio, mas esse método facultativo não foi previsto aquando da abertura do procedimento, que fixou como método complementar a entrevista profissional de seleção. Um método não previsto não pode ser aplicado, não se vislumbrando nenhuma imposição legal de o aplicar. -----
- n) No que diz respeito à alegação de que omitiu diligências fundamentais previstas nos artigos 14.º e 20.º da Portaria, o júri esclarece que tinha em sua posse todos os elementos necessários a averiguar os requisitos legais de admissão nomeadamente no que diz respeito às habilitações académicas e documentos que poderiam culminar na exclusão dos candidatos, motivo pelo qual não entendeu ser necessário solicitar documentação suplementar. -----

o) O próprio artigo 20.º esclarece que quando o método de avaliação curricular seja utilizado no procedimento, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no curriculum vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados, exceto quando sejam detidos por órgãos ou serviços da Administração Pública, caso em que devem ser obtidos oficiosamente pelo júri. Porém, não existiu a aplicação desse método. -----

p) Estando o júri na posse dos elementos necessários à análise dos requisitos legais de admissão, nomeadamente do comprovativo das habilitações literárias de todos os candidatos admitidos, não existiu violação de qualquer dever, nem estamos perante as situações a que alude o n.º 8 do artigo 20.º da Portaria aludida. -----

q) Assim, verificada a correção da prova de conhecimentos, o júri não vislumbra motivo para introduzir qualquer alteração na pontuação na correção da prova de conhecimentos, e mais deliberou, também por unanimidade, indeferir o pedido de diligências complementares previsto no artigo 125.º do Código do Procedimento Administrativo, uma vez que se verificou que i) atendendo aos métodos utilizados se traduziria numa diligência infundada, ii) a fundamentação das classificações foi apresentada e iii) a Entrevista Profissional de Seleção decorreu conforme previsto na legislação aplicável, tendo sido enviada a fundamentação do júri quanto às classificações obtidas. -----

2) Filipe Diegues Abrantes Afonso. -----

Alegou, em síntese, que no âmbito da Entrevista Profissional de Seleção terá apresentado elementos que motivariam diferente classificação nos parâmetros de Motivação e Interesse e de Conhecimentos e Qualidade do Percorso Académico e Profissional. -----

Análise: Revendo os dados da prova, o júri deliberou, por unanimidade, manter as classificações respetivas nos parâmetros acima referidos. Na ficha individual da Entrevista Profissional de Seleção consta a fundamentação de cada nível avaliativo, pelo que foi cumprido o dever de fundamentação em cada um dos parâmetros em análise. Todavia, esclarece o júri que o candidato Filipe Diegues Abrantes Afonso teve no parâmetro Motivação e Interesse uma avaliação considerada suficiente pelos argumentos aduzidos pelo candidato e reiterados na pronúncia, erroneamente indicando este ter tido neste parâmetro uma avaliação de reduzido, quando a avaliação registada e tornada pública foi de suficiente. No parâmetro Conhecimentos

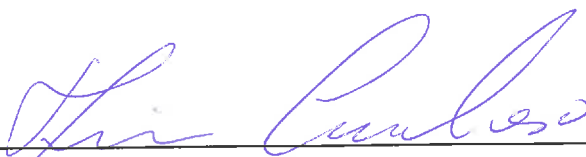
e Qualidade do Percurso Académico e Profissional, pretendendo-se avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos e da experiência do candidato para o exercício das funções correspondentes ao lugar posto a concurso, o candidato não foi capaz de fornecer informações concludentes suscetíveis de ter neste parâmetro uma avaliação considerada suficiente. -----

Assim sendo, o júri delibera, por unanimidade, manter as classificações comunicadas na ata anterior, não se tendo vislumbrado motivação para efetuar qualquer alteração, pelo que converte em definitivo o projeto de lista unitária de ordenação final constante da ata anterior. Os candidatos serão notificados por correio eletrónico. -----
Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, sendo lavrada a presente ata, a qual vai assinada pelos que nela intervieram. -----

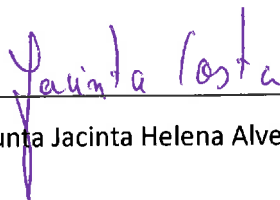
O Júri



Professor Adjunto António José Santos Meireles



Professor Adjunto Mário Aníbal Gonçalves Rego Cardoso



Professora Adjunta Jacinta Helena Alves Lourenço Casimiro da Costa