

Procedimento concursal comum de recrutamento de dezassete trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico, para exercício de funções na Divisão de Atendimento ao Cidadão, na Divisão de Museus e Promoção Cultural, na Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos, na Divisão de Apoio à Gestão e na Divisão de Fiscalização e Monitorização de Serviço Público de Transporte de Passageiros – Referência B.

ATA N.º 8

Aos vinte e nove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e um, pelas 10h00, reuniu por meios telemáticos o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de dezassete postos de trabalho da carreira e categoria de assistente técnico do mapa de pessoal do Município de Cascais, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções na Divisão de Atendimento ao Cidadão, na Divisão de Museus e Promoção Cultural, na Divisão de Gestão e Valorização de Recursos Humanos, na Divisão de Apoio à Gestão e na Divisão de Fiscalização e Monitorização de Serviço Público de Transporte de Passageiros – **Referência B**, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro, com base na proposta n.º 137/2020, posteriormente alterada por deliberação da Câmara Municipal de 07 de julho de 2020, que recaiu sobre a proposta n.º 666/2020.

Do Júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 4 de agosto de 2020, constante da etapa 5 da distribuição GDCC/2020/38987, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente: Rita Sousa.-----

Vogais:

1.º Vogal efetivo - Alberto Silva;-----

2.º Vogal efetivo - Vera Calha.-----

1. A candidata Maria Grabilina apresentou mais do que uma exposição escrita sobre a classificação que obteve na avaliação psicológica nas duas referências (A e B), uma vez que na referência A obteve 12 valores e na referência B obteve 16 valores, o que, no seu entender, lhe causa ainda mais estranheza quando os testes aplicados foram exatamente iguais para ambas as referências, solicitando que a classificação da avaliação psicológica da referência A seja igualada à obtida na referência B.-----

2. Tal como consta do Aviso publicado na BEP com a referência OE 202008/0403, de 13 de agosto, mais concretamente no ponto 10.8 "A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, que é o descrito no ponto 10.6 deste aviso, e será valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores."-----

3. O mencionado perfil de competências quer da ref.^a A quer da ref.^a B é o que consta do ponto 10.6 que determinou o seguinte:

Referência A:

- a) Realização e orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- b) Orientação para o serviço público - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha;
- c) Conhecimentos e experiência - conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- d) Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;
- e) Organização e método do trabalho - Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica;
- f) Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa;
- g) Relacionamento interpessoal - capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- h) Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade;
- i) Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- j) Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.
- k) Inovação e Qualidade: Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado;
- l) Comunicação: Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores;

Referência B:

- a) Realização e orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- b) Organização e método do trabalho - Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica;
- c) Adaptação e Melhoria Contínua: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;
- d) Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa;

e) *Relacionamento interpessoal - capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;*

f) *Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.*"-----

4. Para além desta diferença ao nível de perfil de competências, há também diferenças no que se refere ao nível das funções a exercer, que na ref.^a A são as seguintes e constam do ponto 4 do Aviso OE202008/0403, de 13 de agosto:

"Referência A - (13 postos de trabalho) - *Exerce, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, funções de natureza executiva e de aplicação de métodos e processos, nas áreas das respetivas unidades orgânicas, requerendo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos obtidos através de curso do ensino secundário ou equivalente, incumbindo-lhe genericamente a realização das seguintes tarefas:*

DIAC: Atendimento telefónico de todo o universo municipal, registo e resposta a emails, atendimento ao público, receção e registo de requerimentos, elaboração de ofícios, cobrança de taxas e esclarecimento de dúvidas aos requerentes;

DGRH: Executar tarefas relacionadas com o processamento de remunerações, controlo de assiduidade, tratamento e atualização de dados cadastrais, avaliação de desempenho, formação e recrutamento de pessoal;

DAPG: Executa tarefas relacionadas com a gestão do expediente, do arquivo, de secretariado, de contabilidade, de recursos humanos, de aprovisionamento, de economato e de atendimento ao cliente;

DMPC: Desempenhar funções de receção, acompanhamento de visitas guiadas, acompanhamento de inaugurações de eventos, montagem e desmontagem de exposições, venda de bilhetes, apoio à loja e aos auditórios" e na ref.^a B são as seguintes:

"Referência B - (4 postos de trabalho) - *Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, no âmbito da fiscalização e monitorização do serviço público de transporte rodoviário de passageiros, incumbindo-lhe genericamente:*

- *Obter todas as informações de interesse para o serviço, através de observação direta no local e/ou indireta;*
- *Elaborar informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua atuação específica;*
- *Informar os serviços de factos anómalos;*
- *Informar os processos que lhe são distribuídos;*
- *Elaborar relatórios da atividade na sua área funcional;*
- *Verificar do fundamento e elaborar informações sobre reclamações de munícipes;*
- *Verificar e informar sobre o conforto, comodidade e segurança a bordo dos veículos de transporte rodoviário de passageiros, designadamente no que respeita à limpeza, climatização, estado de conservação da viatura, lotação, condução, princípios éticos do condutor;*

- Participar em ações de sensibilização, tendo em vista a transferência modal do transporte individual para outros modos, e na realização de inquéritos à mobilidade;
- Verificar e informar sobre as entradas por paragem e por bilhética, saídas por paragem, do cumprimento do horário no início e fim de percurso e por paragem;
- Verificar as condições das paragens, abrigos e interfaces no que respeita, designadamente, às acessibilidades, segurança, conforto, informação ao público sobre horários, mapa de rede, publicidade institucional e marketing."

5. Como facilmente se percebe, na ref.^a A as funções a exercer nas várias unidades orgânicas nela inserida têm pontos de contacto, motivo pelo qual se agruparam naquela referência, ao passo que na ref.^a B as funções são específicas da área de transportes, razão pela qual se abriu uma referência própria para a Divisão de Fiscalização e Monitorização de Serviço Público de Transporte de Passageiros.

6. Considerando as diferenças supra assinaladas resulta claro que os resultados das avaliações psicológicas podiam ser diferentes, mesmo tendo o teste aplicado sido o mesmo para as duas referências, uma vez que os testes foram analisados sob uma ótica diferente dadas as funções e o perfil de competências também serem diferentes.

7. Inclusivamente os psicólogos da empresa contratada para a aplicação dos testes psicológicos alertaram ainda antes do início da aplicação do teste que os resultados para as duas referências podiam ser díspares.

8. O facto de, como a candidata alega, ter realizado há pouco tempo uma avaliação psicológica no âmbito de outro procedimento concursal para outra entidade empregadora pública também para duas referências distintas no qual o teste aplicado foi o mesmo para as duas referências e o resultado da avaliação psicológica foi igual nas duas referências, não significa que no procedimento do Município de Cascais se tenha de proceder de modo idêntico, uma vez que o Júri detém competência para assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final (cf. n.º 1 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual) bem como dirigir a tramitação do procedimento concursal, em articulação e cooperação com as entidades envolvidas, designadamente no que respeita à verificação da fundamentação dos resultados dos métodos de seleção por elas aplicados (cf. alínea j) do n.º 2 do mesmo artigo).

9. Quando a candidata afirma que a avaliação psicológica comporta várias fases "por exemplo uma entrevista com uma psicóloga e não apenas uma fase como foi o caso" deverá estar a fazer confusão com o método de seleção "entrevista de avaliação de competências", reservada para os candidatos que tenham sido submetidos anteriormente ao método de seleção "avaliação curricular" por serem candidatos que estão a cumprir ou a executar as funções postas a concurso (cf. n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), o que não é o caso da candidata.

10. De acordo com a alínea b) do ponto 10.8 do já citado Aviso o resultado da avaliação psicológica é valorado em Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente a que correspondem as classificações, respetivamente, de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11. A candidata acrescenta ainda que as competências da ref.^a B são enquadráveis nas da ref.^a A por estas serem mais abrangentes. É verdade que as competências da ref.^a B se encontram também

contempladas na ref.^a A, uma vez que esta agrega 4 (quatro) unidades orgânicas ao passo que a ref.^a B apenas uma unidade orgânica. Todavia, as competências de cada referência são avaliadas sob o prisma das funções específicas dessa mesma referência, podendo, portanto, gerar classificações diferentes na avaliação psicológica -----

12. Também não colhe o argumento apresentado *"de não ter lógica"* (nas palavras da candidata) candidatos que concorreram a ambas as referências terem tido classificações mais elevadas na ref.^a A do que na ref.^a B por no entendimento da candidata *"aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos para a referência A deverem ser superiores aos exigidos para a referência B"*.-----

13. Não é o facto de as competências da ref.^a A, elencadas no ponto 10.6 do Aviso OE202008/0403, de 13 de agosto, serem em número superior que determina que a sua exigência deva ser maior face às competências elencadas para a ref.^a B.-----

14. Não se compreende como é que se pode considerar *"duvidoso"* (palavras da candidata) o facto de candidatos admitidos às duas referências do presente procedimento concursal terem de ter classificações mais elevadas na avaliação psicológica da ref.^a A do que na da ref.^a B e como é que esse facto *"levanta muitas dúvidas acerca dos critérios utilizados na classificação"*, o que para a candidata apenas se explica por estar ligado aos resultados obtidos pelos candidatos na prova de conhecimentos.-----

15. Estas classificações resultam da aplicação do método de avaliação psicológica por parte da empresa Thomas Portugal, com créditos firmados na área, e cujo teste psicológico é aplicado não só em Portugal em vários procedimentos concursais do setor público mas também a nível mundial.-----

16. Mais, os métodos de seleção são autónomos, não estão na dependência uns dos outros, as classificações obtidas em cada um deles são independentes e têm um "peso" específico para a classificação final, expresso no ponto 12.2 do Aviso OE202008/0403, de 13 de agosto.-----

17. Por último, a candidata invoca que a avaliação psicológica teve apenas uma fase o que não está de acordo com o exposto no Aviso OE202008/0403, de 13 de agosto, pelo que solicita a revisão dos resultados que obteve neste método de seleção.-----

18. O resultado final do método de seleção "avaliação psicológica" é expresso numa classificação única, mas na verdade a avaliação psicológica comporta dois tipos de análise, a saber: análise das aptidões cognitivas e avaliação de competências comportamentais, valorados autonomamente, mas que depois são somados e o resultado dividido por 2 para obter o resultado final. Por exemplo quem obtenha 8 valores na avaliação das aptidões cognitivas e 8 valores na avaliação de competências comportamentais, para calcular a classificação final procede-se à soma aritmética simples, depois à divisão do resultado por 2 (são duas análises) e obtém-se a classificação final que neste exemplo são 8 valores $(8+8=16/2=8$ valores).-----

19. Por tudo o que ficou supra exposto, o Júri deliberou manter as classificações atribuídas à candidata no método de seleção "avaliação psicológica" nas duas referências do presente procedimento concursal.-----

Nada mais havendo a tratar, às 11h45 foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

O Júri

Assinado por: **RITA ISABEL DAS DORES BATALHA
DE SOUSA**

Num. de Identificação: 11200263

Presidente

Assinado por: **Alberto Urbani Ramos da Silva**

Num. de Identificação: 11951938

Data: 2021.09.30 09:57:48+01'00'

1.º Vogal Efetivo

Vereador Urbano Ramos da Silva

2.º Vogal Efetivo