



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA
MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA O
PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO DO MAPA DE PESSOAL DO ANO DE 2026, NA
CATEGORIA E CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(APOIO À INFÂNCIA E AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA)**

————— **ATA Nº 8 DE REUNIÃO DO JÚRI** —————

————— Aos vinte dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e seis, nesta Vila de Carregal do Sal, Edifício dos Paços do Concelho, Sala de Reuniões, reuniram Susana Cristina Elias Silvério Duarte, Técnica Superior do Município de Carregal do Sal e simultaneamente Presidente do Júri; Carlos Alexandre Pais Baptista e Joana Margarida Rodrigues Alves, ambos Técnicos Superiores da Câmara Municipal de Carregal do Sal, na qualidade de vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento concursal referenciado em epígrafe, aberto por aviso datado de 30 de janeiro de 2026, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 41, datado de 27 de fevereiro de 2026, aviso n.º 4370/2026/2, bolsa de emprego público em 02 de março de 2026, sob o n.º OE202603/0028, na página eletrónica do Município www.cm-carregal.pt, em 02 de março de 2026. —————

————— Foram cumpridas as respetivas disposições do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro (redação atual), com envio de comunicações referentes ao procedimento concursal aos Centros de Emprego de Arganil, Tondela e Viseu, através de comunicações, datadas de 03 de março de 2026, bem como o envio para as Juntas de Freguesia do Concelho, através de comunicações datadas de 03 de março de 2026, bem como a afixação no Placard do edifício dos Paços do Concelho, nesta Vila de Carregal do Sal. —

————— A presidente do júri deu início à reunião, justificando a razão da realização da mesma e que tinha a ver com uma exposição formulada pela candidata Carla Marisa Lopes Pereira, datada de dezoito de agosto de dois mil e vinte e seis, após a elaboração da ata número sete do júri e submissão do procedimento concursal para homologação. —————

————— Nesse âmbito, a presidente do júri recordou de que, na sequência da audiência prévia dos interessados, a referida candidata havia apresentado reclamação relativamente à sua classificação final, incidindo sobre a sua prestação no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências que entendia estar subavaliada, a qual foi oportunamente apreciada e decidida, tendo a respetiva decisão final, de não provimento à reclamação, sido devidamente notificada à interessada. —————

————— Assim, através da exposição dirigida à presidente do júri, atrás mencionada, solicita a candidata esclarecimentos adicionais, incidindo, ainda, sobre o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, procedendo a questões que abaixo se passam a transcrever e responder. —————

————— Sendo que, previamente, para enquadramento, se inicia por alusão ao método de seleção

Entrevista de Avaliação de Competências, articulando o mesmo com a avaliação de competências a que foi sujeita a candidata, designadamente sobre as competências às quais se atribuíram como *“comportamentos não demonstrados”*._____

_____Do método de avaliação de competências:_____

_____O referido método consta da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, conforme artigo 17.º n.º 1 alínea d) *“Entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.”*—

_____O júri veio a considerar no procedimento concursal este método de seleção, conforme ata n.º 1 no seu ponto III - AVISO DE ABERTURA DO PROCEDIMENTO CONCURSAL, que remete para o Aviso de abertura, *“(…) “... 26.4 – Entrevista de avaliação de competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que essas competências estarão em sintonia com o posto de trabalho a concurso, sendo que a sua pormenorização consta da primeira ata do júri. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Será avaliado(a) segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro ... “(…)”*_____

_____Por sua vez, na citada ata n.º 1, no seu ponto IV – OPERACIONALIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, vem referir-se no seu número 4.4 que, *“(…)” “A Entrevista de Avaliação de Competências obedecerá ao preceituado no ponto 26.4 do aviso de abertura”, tendo como finalidade serem “observadas e obtidas informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função”. “(…)”* – também cfr. Ponto III, alínea c) do número 24 da ata -._____

_____Dispõe-se, assim, nos termos do ponto IV – OPERACIONALIZAÇÃO DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO, a operacionalização nos seguintes termos, *“4.4 – A Entrevista de Avaliação de Competências obedecerá ao preceituado no ponto 26.4 do aviso de abertura. Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. As competências a avaliar na EAC serão extraídas das correspondentes listas de competências previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que essas competências estarão em sintonia com o posto de trabalho a concurso. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. Será avaliado segundo uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme n.º 5 do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Terá a duração máxima de vinte minutos. As competências a considerar, no seu todo ou em parte, são as seguintes:*_____

_____Competência Orientação para o serviço público – Atuar de acordo com os valores e princípios

éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. —————

—————*Traduz-se nos seguintes comportamentos:*—————

—————• *Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.*—————

—————• *Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.*

—————• *Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.* —————

—————*Competência Análise Crítica e Resolução de Problemas – Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.* —————

—————*Traduz-se nos seguintes comportamentos:*—————

—————• *Identifica factos e dados de modo a prevenir falhas e suprir insuficiências.*

—————• *Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.* —————

—————• *Identifica as situações para as quais a solução requer a intervenção de terceiros, encaminhando-as de acordo com os procedimentos previstos na Organização.*—————

—————*Competência Gestão do Conhecimento – Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.* —————

—————*Traduz-se nos seguintes comportamentos:*—————

—————• *Demonstra uma atitude recetiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências.*—————

—————• *Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.* ————

—————• *Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados.* —————

—————*Competência Iniciativa – Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.*—————

—————*Traduz-se nos seguintes comportamentos:*—————

—————• *Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.* —————

—————• *Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.*—————

—————• *Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.*

—————*Competência Orientação para a segurança – Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar*

e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. _____

_____ *Traduz-se nos seguintes comportamentos:* _____

_____ *• Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.* _____

_____ *• Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.* _____

_____ *• Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.* _____

_____ *Cada competência será valorada nos seguintes termos:* _____

_____ *O (a) candidato(a) não demonstra nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação – 0 (zero) valores;* _____

_____ *O(a) candidato(a) demonstra claramente um dos comportamentos associados à competência em avaliação – 5 (cinco) valores;* _____

_____ *O(a) candidato(a) demonstra claramente dois dos comportamentos associados à competência em avaliação – 10 (dez) valores;* _____

_____ *O(a) candidato(a) demonstra claramente três dos comportamentos associados à competência em avaliação – 20 (quinze) valores.* _____

_____ *A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula: –* _____

_____ *CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5)/5,* _____

_____ *Em que:* _____

_____ *CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;* _____

_____ *C1 = Competência 1;* _____

_____ *C2 = Competência 2;* _____

_____ *C3 = Competência 3;* _____

_____ *C4 = Competência 4;* _____

_____ *C5 = Competência 5.* _____

_____ *Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciada pelo(a)s candidato(a)s e será realizado pelo júri do procedimento, em que pelo menos um dos elementos deverá ter formação para o efeito.”* _____

_____ *Destarte, acima se deixaram expressos os parâmetros de avaliação, sendo que, a classificação dos(as) candidatos(as) resulta no caso em apreço da candidata ter demonstrado ou não ter demonstrado as competências supra elencadas, para as quais se remete, considerando ainda a ficha de registo de avaliação de competências.* _____

—Neste seguimento, passamos a enquadrar a fundamentação da avaliação da candidata. Todavia, só quanto aos parâmetros em que se considerou “*comportamento não demonstrado*” se passará a responder, dado que nos demais parâmetros a candidata obteve “comportamento demonstrado”.

—Assim, vejamos:

—Na competência 1 orientação para o serviço público – comportamentos

Competência 1: Orientação para o serviço Público Comportamentos	Questões-tipo	D/ND
Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.	O que entende por atuação de acordo com os princípios éticos da Administração Pública? (ex.: imparcialidade, respeito, responsabilidade, legalidade e serviço público)	

Quadro 1

—A candidata foi muito redutora quanto à identificação e conteúdo da matéria relacionada com esta competência conforme *quadro 1 supra*, atinente aos princípios éticos da administração pública, manifestando-se a candidata essencialmente em torno da palavra – igualdade -, o que se entendeu como resposta muito diminuta em relação ao conjunto de princípios referidos no *quadro 1*. Pelo que, considerou-se como *comportamento não demonstrado*.

Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.	O que significa, para si, atuar de acordo com o interesse público numa função de apoio à infância? (ex.: avaliar se o bem-estar das crianças, a segurança e o cumprimento das regras está acima dos interesses pessoais)	
--	--	--

Quadro 2

—Ainda na competência 1 - orientação para o serviço público -, conforme *quadro 2 supra*, a candidata apresentou um raciocínio – confuso - quanto questionada perante um quadro de atuação de acordo com o interesse público no âmbito da infância, referindo que - teria a ver com a igualdade -, mas não concretizou, nem elaborou uma resposta enquadrada no tema, designadamente dando indicações que funções de apoio à infância, ao bem estar das crianças, à segurança e cumprimento de regras que está acima dos interesses pessoais. Pelo que, se considerou como *comportamento não demonstrado*.

—Na Competência 4: Iniciativa – comportamentos

Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.	Imagine que é o único assistente operacional presente e surge uma situação para a qual não possui instruções específicas. Como atua? (ex: reconhecimento dos limites das próprias competências, humildade e responsabilidade na procura de apoio, equilíbrio entre iniciativa e respeito pelos procedimentos...)	
---	--	--

Quadro 3

—Nesta competência 4 – Iniciativa -, conforme *quadro 3 supra*, colocada a candidata no cenário em que, seria a única assistente operacional perante uma determinada situação e não possuindo instruções específicas, o que faria, veio a candidata centrar a sua resposta dizendo que - tentaria entender o problema e de que forma poderia ajudar/agir -. Logo, não demonstrou alcance como poderia atuar, em concreto, apelando ao necessário enquadramento de uma solução dentro das suas próprias competências e respeito pelos procedimentos. Pelo que, se considerou como *comportamento não demonstrado*.

Na Competência 5: Orientação para a Segurança – Comportamentos

Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.	O que faz para evitar erros em atividades que realiza com frequência? (ex: consciência da importância das normas e dos procedimentos, atenção ao detalhe, rigor e responsabilidade na execução das tarefas, postura cuidadosa e consciente das suas responsabilidades...)	
---	---	--

Quadro 4

Nesta competência 5 – orientação para a segurança -, conforme *quadro 4 supra*, confrontada a candidata no âmbito de estratégias para evitar erros em atividades que possa realizar com frequência, a mesma elaborou a sua resposta em redor da expressão - quanto mais informação menos erros e trabalho em equipa -, sendo uma resposta muito abstrata, não deu desenvolvimento ao que referiu. Com efeito, deveria a candidata ter elaborado uma eventual resposta, em que viesse a expressar a necessidade de ser conhecedora das normas e procedimentos, e prosseguir com os mesmos de forma rigorosa, e detalhada, com responsabilidade pessoal na execução de tarefas e postura cuidadosa. Pelo que, se considerou *como comportamento não demonstrado*.

Da avaliação do júri perante os quadros que acima se enunciaram, relativas a avaliação de competências – comportamentos -, resultou uma apreciação global, em que foram considerados os comportamentos não demonstrados e que tiveram como consequência 0 (zero) pontuação.

A candidata veio ainda colocar as seguintes questões que se passam a responder:

“(…)”

A leitura do guião constituía um critério ou parâmetro de avaliação previamente definido?

Resposta: Não.

Em caso afirmativo, qual o critério concreto e qual a respetiva ponderação na classificação final?

Resposta: Não aplicável.

Em caso negativo, com que fundamento foi essa circunstância considerada na apreciação da minha prestação?

Resposta: Não assumiu relevância na prestação da candidata.

Embora a leitura prévia do guião pudesse auxiliar os(as) candidatos(as) na orientação das suas respostas.

De que forma concreta a alegada não leitura do guião se refletiu na classificação de 14,40 valores?

Resposta: Não sendo critério de avaliação, não se refletiu.

Embora a leitura prévia do guião pudesse auxiliar os(as) candidatos(as) na orientação das suas respostas e consequentemente uma eventual melhor classificação.

Que respostas, comportamentos ou elementos objetivos da minha entrevista demonstram que essa circunstância teve efetivamente impacto na minha prestação?

Resposta: A leitura prévia do guião não é critério de avaliação.

No entanto, seria necessário os candidatos responderem no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências enquadrados nos conteúdos comportamentais constantes do guião, com

especificidades do apoio à infância. Pelo que, a sua leitura seria recomendável para um eventual enquadramento das respostas. Ao invés, o não enquadramento das respostas dentro dos conteúdos comportamentais do guião levou a comportamentos não demonstrados e cotação 0 (zero). —————

————— Por último, cabe referir, —————
————— que o escrito no email de dezoito de agosto de dois mil e vinte e seis – em resposta ao email da candidata de três de agosto de dois mil e vinte e seis, com assunto pronúncia em sede de audiência Prévia -, quanto ao que se refere, constante dos parágrafos que abaixo se transcrevem, —————

————— *“Neste contexto, o júri procedeu à reapreciação comparativa das prestações da candidata nos dois procedimentos, tendo concluído que o desempenho evidenciado no presente procedimento concursal se revelou objetivamente menos consistente do que aquele que havia sido demonstrado no procedimento anterior, não obstante a similitude da matriz e do método de seleção utilizado. Tal circunstância encontra-se refletida na classificação atribuída, inexistindo qualquer erro de avaliação. —*

————— *Acresce que os membros do júri comentaram entre si, após o termo da realização da Entrevista de Avaliação de Competências, que a candidata optou por não proceder à leitura do guião que lhe foi disponibilizado no início da realização deste método de seleção, o que não foi prática dos(as) restantes candidatos(as), antevendo-se que, porventura, a leitura seria útil para um melhor enquadramento e prestação da candidata”.* —————

————— que o expresso nestes parágrafos deve ser considerado como observações que resultaram de diálogo do júri, perante a prestação da candidata na presente entrevista, sem que o júri lhes tivesse atribuído qualquer carácter de ponderação ou valoração, para efeito da classificação da entrevista de avaliação de competências no presente procedimento concursal. —————

————— Sublinhe-se, que o que se vem de referir, resulta desde logo do expresso na resposta dada à candidata, que se passa igualmente a transcrever, —————

————— *“(…)”* —————

————— *“O júri reitera que a avaliação realizada teve por referência exclusiva o desempenho concretamente evidenciado no presente procedimento concursal, realizada em estrita aplicação dos parâmetros e critérios de avaliação previamente estabelecidos e em observância dos princípios gerais que vinculam a atuação da Administração Pública, designadamente os princípios da igualdade, da imparcialidade, da transparência, da objetividade e da igualdade de oportunidades. —*

————— *Não foram, assim, identificados quaisquer factos ou elementos novos suscetíveis de determinar a alteração da classificação atribuída.”* —————

————— Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos membros efetivos do júri do presente procedimento concursal. —————

A Presidente do Júri,

Os Vogais,