



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Handwritten signature or initials in the top right corner.

Ata de reunião para procedimento concursal comum para ocupação de dezasseis postos de trabalho para a carreira/categoria de técnico superior na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado a afetar ao mapa de pessoal do ACM, IP.

|                    |  |
|--------------------|--|
| Ata nº 15/ACM/2015 | Hora de início 14h ----- Hora término 19h<br>7 de agosto |
|--------------------|--|

|                    |  |  |                    |
|--------------------|--|--|--------------------|
| Local              | ACM,IP   |  |                    |
| Área               | Referência A, B, C, D e E/1.1. a 1.5 do Aviso de Abertura  | Nº de Postos de trabalho                   | 16                 |
| Publicitação       | DR nº 60   | 26 de março                                | Aviso nº 4107/2014 |
| Júri               | Presidente   | Dr. Pedro Miguel Laranjeira da Cruz Calado |                    |
|                    | 1ª Vogal Efetiva   | Prof. Cármen Liliana Ferreira Maciel       |                    |
|                    | 2ª Vogal Efetiva   | Dra. Eduarda Paula Freitas Pereira         |                    |
| Ordem de trabalhos | Proceder à apreciação das alegações apresentadas pelos candidatos, depois de ouvida a entidade especializada pública (INA) que aplicou o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção e proferir deliberação sobre as mesmas |  |                    |

Terminado o prazo para a audiência dos interessados, nos termos do nº1 do artigo 36º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro com as alterações introduzidas pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, o Júri procedeu à análise das questões suscitadas pelos seguintes candidatos: Ana Isabel Moreira da Cunha - Referência B- Área Jurídica, Isabel Cristina Martins Sobral Estácio - Referência D- Área de Fundos, Maria João Vieira de Almeida Mortágua - Referência A- Área das Ciências Sociais, Susana Maria de Almeida Alves Antunes -Referência -A- Área das Ciências Sociais e Fernanda Cunha Rodrigues – Referências A e D – Área das Ciências Sociais e Área dos Fundos, respetivamente, tendo deliberado por unanimidade remete-las ao INA, entidade especializada pública, que aplicou o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

Ponderadas as alegações dos candidatos bem como os fundamentos apresentados pelo INA, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte:



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

1  
cf  
A

**Candidata Ana Isabel Moreira da Cunha - Referência – B - Área Jurídica**

1. A candidata veio pronunciar-se, em sede de exercício do direito de participação de interessados, quanto à sua não concordância com as notas obtidas nos parâmetros, *Qualidade da Experiência Profissional, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Capacidade de Comunicação e Relacionamento interpessoal.*
2. No que respeita ao parâmetro *Qualidade da Experiência Profissional*, a candidata alega que *"no parâmetro da sua experiência profissional, o seu percurso profissional no gabinete de apoio jurídico ao emigrante não foi devidamente valorado, sobretudo na componente multicultural no contexto do trabalho desenvolvido em equipa"* é oportuno referir que as respostas da candidata indicam o trabalho com emigrantes enquanto utentes não havendo, contudo, referência ao trabalho em equipas de constituição multicultural que envolvem atividades partilhadas entre pares com diferentes características e eventualmente diferentes objetivos. A atribuição de SUFICIENTE, no entanto, teve em consideração o facto de a candidata se relacionar com utentes de diferentes origens culturais o que constitui uma experiência facilitadora de adaptação às atividades associadas ao posto de trabalho.
3. Ainda no âmbito deste parâmetro, a candidata pede que se concretize a fundamentação *"(...) da avaliação que considerou que a candidata «em contextos adversos, e perante contrariedades, responde de forma pouco persistente» (...)"*, clarifica-se que, nos diferentes relatos feitos sobre situações profissionais concretas em que se viu confrontada com dificuldades de diferentes tipos, enfatizou o esforço feito para lidar com aquela que seria a sua tendência imediata para desistir.
4. Quanto ao parâmetro *Responsabilidade e Compromisso com o Serviço*, a candidata refere que *"foi mal classificada (...) pois durante a entrevista revelou o seu interesse pelas suas atividades, tarefas associadas ao posto de trabalho a que se candidata; sobretudo porque se identifica com os valores – missão do A.C.M. e demonstrou ter muita vontade e ambição em integrar a equipa de juristas do A.C.M."*. Este parâmetro foi explorado na entrevista, através de uma questão concreta: *"Habitualmente, no nosso trabalho, temos de agir de acordo com princípios e valores. Na sua opinião quais são os princípios e valores mais importantes no âmbito da atividade a que se candidata? Já exerceu atividades em que esses princípios eram importantes? Relate-me uma situação em que isso foi visível"*, perante a qual, numa primeira abordagem, tendo a candidata respondido de forma genérica referindo a *"hospitalidade"* e a *"necessidade de nos colocarmos na pele dos outros"* enquanto princípios orientadores da sua ação, os quais não deixando de ser louváveis, não têm o alcance dos princípios e valores éticos defensáveis no âmbito da prestação de serviço público e, mais concretamente, com impacto numa organização como o ACM. No intuito de dar oportunidade à candidata para melhor explicitar esta questão, foi-lhe pedido que se centrasse em princípios éticos através da questão: *"A AP é uma organização que se rege por um conjunto de princípios e valores éticos. Na sua perspetiva, este quadro de referência é habitualmente respeitado? Como poderia contribuir, no futuro exercício da atividade de técnico superior para promover estes princípios?"*. Na sua resposta, a candidata manteve o estilo generalista adotado na resposta anterior, tendo apenas acrescentado *"a necessidade de agir de acordo com princípios de cidadania e a preocupação pelo respeito por direitos fundamentais nas políticas públicas"*.
5. Refere ainda, a candidata, que *"(...) não concorda com a valoração atribuída na capacidade de comunicação, não tendo sido valorada a sua boa expressão oral, perfeitamente adequada ao contexto"*. Face a esta alegação, sublinha-se que a classificação atribuída reflete globalmente que a candidata *"Expressa as suas ideias e opiniões utilizando um discurso estruturado, claro, preciso e fluente, porém pouco articulado e com recurso a uma linguagem pouco diversificada e adaptada à situação."* De facto, a candidata tendeu a dispersar-se nas suas respostas, demonstrando certa dificuldade em manter um fio condutor contínuo, nos seus discursos. Acresce o recurso, circunstancial, a expressões e ideias informais tais como *"engonhar"*, desadequadas ao contexto.
6. Por último, e no que concerne à classificação atribuída ao Relacionamento Interpessoal, alega a candidata que *"(...) estranha a valoração de reduzido, pedindo uma esclarecimento da fundamentação da avaliação, já que não vislumbra o que possa ter provocado esta penalizadora avaliação."* e ainda que *"(...) a candidata foi avaliada neste*



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Handwritten initials and a signature in the top right corner.

parâmetro com a nota de Bom, na fase da avaliação psicológica, existindo uma incongruência de critérios na valoração nestes dois momentos do procedimento concursal." Importa esclarecer, a propósito do parâmetro Relacionamento interpessoal, que a candidata revelou um estilo relacional reservado exigindo, da parte das entrevistadoras a colocação sistemática de perguntas que induzissem uma exploração mais detalhada do seu percurso profissional. Porém, o espectável e desejável para uma classificação superior seria a de uma concretização e exploração espontânea do seu próprio percurso. Quanto à comparação que a candidata estabelece entre esta avaliação e a que lhe foi atribuída em sede de avaliação psicológica, releva-se que os métodos são distintos baseando-se em instrumentos, indicadores e contextos diferentes, não podendo, por isso, ser comparados.

7. A título conclusivo esclarece-se que, conforme o estabelecido no n.º 1 do art. 13.º da já referida Portaria, "A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal". Assim, não pondo em causa o valor da experiência da candidata e a perceção que a própria tem, relativamente ao seu desempenho, as classificações atribuídas têm por suporte, única e exclusivamente, a informação veiculada pela própria, bem como a forma como o fez e o comportamento que evidenciou naquele contexto.

Nestes termos e com os fundamentos que aqui se dão por inteiramente reproduzidos, o Júri deliberou unanimemente não dar provimento à reclamação da candidata, mantendo a classificação anteriormente atribuída (11 valores) ao método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

**Candidata Isabel Cristina Martins Sobral Estácio - Referência - D - Fundos**

1. A candidata veio pronunciar-se, em sede de exercício do direito de participação de interessados, manifestando a não concordância relativamente às notas obtidas nos parâmetros Qualidade da Experiência Profissional, Responsabilidade e Compromisso com o serviço e Relacionamento interpessoal, em avaliação no método de seleção, entrevista profissional de seleção, tendo apresentado as alegações que se enumeram de seguida.

2. A candidata alega, relativamente à fundamentação do INA ("*Não revela experiência profissional na área de atuação em causa ...*") que "*Tal não corresponde à verdade, porque como consta no meu CV enviado à Dra. Dora Paulo a pedido de V. Exas., para melhor avaliação da experiência profissional, consta a minha experiência na área de fundos comunitários, nomeadamente no programa SOLID. Primeiro a exercer funções no SEF, como autoridade delegada, tendo sido nomeada para proceder à análise e seleção de candidaturas nos Programas Anuais de 2012 e 2013 no âmbito do Fundo Europeu para os Refugiados III (FER III), seguidamente é referida a minha experiência na Autoridade Responsável, também no Programa Quadro Solid, inserida no grupo de trabalho de verificação e acompanhamento dos projetos dos quatro fundos. Esta experiência foi referida verbalmente aos entrevistadores como sendo uma mais-valia para o ACM. Posso acrescentar que se não tivesse experiência nesta área, a Dra. Tatiana Botelho não teria contactado para saber da minha disponibilidade para ir trabalhar para o ACM em regime de mobilidade, com vista a posterior consolidação.*"

3. Para a indagação, por parte dos entrevistadores do parâmetro, qualidade da experiência profissional, foi solicitado à candidata para refletir e explorar o seu percurso académico e profissional, em função da mais-valia que representa essa experiência, para uma organização como o ACM, tendo por referência o posto de trabalho a que se candidata e dando exemplos concretos. Perante esta questão e quanto à sua formação académica, a candidata respondeu de forma bastante breve, referindo que toda a sua formação em antropologia iria ser relevante, destacando a importância de algumas cadeiras dessa licenciatura.

4. Relativamente ao seu percurso profissional a candidata destacou que o seu primeiro contacto com o ACM foi através do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), onde desenvolveu funções na área do reagrupamento



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

familiar, pedidos de visto, e autorizações de residência. A candidata exerceu estas funções no posto de atendimento do SEF no ACM.

5. Referiu que mais tarde, por questões pessoais e de proximidade com a sua zona de residência, foi integrada no setor de Formação do SEF, cujos serviços estão localizados em Barcarena, aí desenvolveu atividades relativas a esta área, nomeadamente no que se refere ao relatório e plano de formação. Revelou que, ainda no SEF, na área de Projetos, fez o acompanhamento dos processos de candidatura ao FER III, enquanto autoridade delegada e a análise de admissibilidade de processos de candidatura ao FER III, de 2012 e 2013, durante sensivelmente 1 ano.

6. Relatou que desde novembro de 2014 se encontra a exercer funções como técnica superior, em regime de mobilidade interna, na Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna, também integrada na área de um programa comunitário, o Programa Quadro Solid.

7. Da informação fornecida pela candidata, concluíram os entrevistadores, que esta deu particular destaque às atividades desenvolvidas no âmbito dos quadros/fundos comunitários, quer no SEF, enquanto autoridade delegada, quer na Secretaria-geral do MAI.

8. Contudo, a candidata limitou-se a enumerar de uma forma sumária e pouco compreensível o conjunto de tarefas que estariam sobre a sua responsabilidade, não ficando claro se, de fato, a experiência profissional por si destacada constituiria uma mais-valia para a área de atuação a concurso. Mesmo tendo-lhe sido pedido que concretizasse, esta não explorou, nem elaborou uma reflexão crítica acerca do seu percurso, nem efetuou qualquer paralelismo entre as tarefas desenvolvidas na área de quadros/fundos comunitários e as tarefas/área de atuação associadas ao posto de trabalho a que se candidata, não sendo possível pela exposição da candidata, confirmar os critérios definidos pelo júri, designadamente no que respeita à definição de objetivos, identificação de prazos de realização e implementação dos ajustamentos necessários nos projetos e/ou atividades desenvolvidas na área pela candidata.

9. Ainda, no que respeita ao parâmetro Qualidade da experiência profissional, a candidata argumenta, relativamente à fundamentação do INA: (*"Não descreve experiência de trabalho em equipa..."*), que *"Foi referido que este trabalho sempre foi, e é efetuado em equipa."*

10. De facto quando questionada relativamente:

- a. à sua experiência na participação e cooperação em equipas de trabalho,
- b. às dificuldades sentidas e às suas iniciativas para as ultrapassar e,
- c. o impacto que o seu papel teve na equipa;

esta limitou-se a responder que o seu trabalho sempre foi desenvolvido em equipa. Perante esta resposta, em que não houve lugar à exploração e reflexão crítica relativa a situações concretas experienciadas pela candidata, não foi possível aos entrevistadores aferirem da existência de uma efetiva componente de cooperação em equipas de trabalho e da sua qualidade, na medida em que a resposta desta foi vaga, pouco objetiva e evasiva.

11. Argui ainda a candidata relativamente à apreciação feita pelo INA (*"Em contextos adversos e perante contrariedades, responde de forma pouco consistente"*) que *"Esta afirmação não corresponde à realidade atendendo a que não fui confrontada com nenhuma situação concreta, mas sim questionada se tive ao longo da minha carreira alguma situação menos favorável. Identifiquei algumas e reporteí que as mesmas foram ultrapassadas. Neste caso não há lugar à pouca consistência em termos de carácter, consolidando a capacidade de resolução de problemas"*. Neste sentido, é oportuno referir que a candidata relatou aspetos concretos e situações por si vivenciadas, enquanto assistente técnica na ADSE, nomeadamente, quando fez referência ao seu ingresso neste organismo e ao desenvolvimento de tarefas associadas à codificação de faturas e preparação de listagens para lançamento dos respetivos dados em aplicação própria, por si classificadas como mecânicas, bem como, à forma como foi feita a sua integração na Divisão onde desenvolveu as referidas tarefas e ao relacionamento interpessoal tido, quer com a sua chefia, quer com colegas, chegando mesmo a referir as dificuldades de



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

N  
g  
f

relacionamento com os colegas, utilizando as expressões "(...) não me dava com as pessoas (...) tive vontade de fugir (...)".

12. Este relato feito pela candidata levou os entrevistadores, a considerar que esta apresenta suscetibilidade à crítica, às contrariedades e situações que lhe causam frustração.

13. Perante situações críticas ou de pressão, pode pois tornar-se reativa, denotando uma clara dificuldade em se adaptar a contextos menos estruturados, aos quais tenderá a responder de forma menos desejável, como a própria exemplificou, o que pode comprometer a sua adaptação e desempenho profissional em diversos contextos.

14. Perante o exposto e tendo em consideração, que a avaliação deste parâmetro irá contribuir, juntamente com os outros parâmetros em avaliação na EPS, para a constituição de um prognóstico do desempenho do candidato por referência ao posto de trabalho em causa, consideraram os entrevistadores que a nota a atribuir neste parâmetro seria de reduzido (8 valores), não tendo a candidata aproximando-se da descrição aprovada pelo júri para o nível classificativo de suficiente (cfr. também descrito no ponto que se segue).

15. No que se refere ao parâmetro Responsabilidade e compromisso com o serviço, a candidata alega, relativamente à apreciação feita pelo INA (*"Fundamentação insuficiente..."*) que não concorda *"(...) porque tudo tenho feito para conseguir aceder à carreira de técnico superior, tendo iniciado a minha licenciatura em 2007 e terminado em 2010 (estando na administração Pública como Assistente Técnica desde 2001), seguido do Mestrado em Administração Pública (que estou a concluir) e uma Pós-graduação em Avaliação e Desenvolvimento Organizacional na Administração Pública. Atendendo ao fato de no SEF não conseguir aceder à carreira de técnico superior concorri para a Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna, onde me encontro atualmente em mobilidade intercarreiras, como técnica superior desde 3 de Novembro de 2014."* É oportuno referir que, no sentido de explorar este parâmetro foi solicitado pelos entrevistadores à candidata que referisse quais, na sua opinião, os princípios e valores mais importantes no âmbito da atividade a que se candidata, e ainda que, identificasse uma situação ou atividade em que esses princípios eram importantes.

16. Consideraram os entrevistadores que o que está em causa neste parâmetro não é o seu forte investimento na sua carreira, mas sim, o investimento, interesse e envolvimento em contextos profissionais diretamente relacionados com a área de atuação em causa, associados à carreira técnica superior, e enquadrados nos princípios e valores da administração pública, de forma a fazerem prever um correto ajustamento para o desempenho de funções públicas.

17. Assim, tal como veio alegar a candidata, confirma-se que as suas motivações são essencialmente pessoais, não fazendo esta, quando pedido explicitamente, uma relação dessas motivações com o contexto do posto de trabalho colocado a concurso. Mais concluíram os entrevistadores que a sua prestação e reclamação, evidenciam isso mesmo.

18. Face ao exposto considerou-se que a nota a atribuir neste parâmetro seria de reduzido (8 valores).

19. Por último no que respeita à alegação da candidata referente ao parâmetro Relacionamento Interpessoal e face à apreciação feita pelo INA (*"Estilo relacional caracterizado ..."*) a mesma refere que *"Esta será uma avaliação subjetiva porque posso não ser das pessoas mais efusivas, mas nunca em momento algum deixei de ser cordial o que não pode ser englobado no mesmo parâmetro da simpatia. Nem mesmo quando um dos entrevistadores adormeceu, por várias vezes, durante a entrevista, eu deixei de ser cordial. Este fato pode ter condicionado a minha intervenção, assim como, ter subvertido a classificação final na medida em que apenas me posso considerar avaliada, por um único dos entrevistadores, impossibilitando uma análise dual da entrevista realizada conforme os parâmetros do júri"*. Importa aqui referir que a candidata apresentou no decorrer de toda a entrevista algum desconforto, adotando um estilo relacional caracterizado por uma ausência de simpatia e trato reservado e pouco extrovertido. A imagem que projetou foi de pouca afabilidade e pouca autoconfiança, exteriorizando as suas ideias de forma pouco espontânea e utilizando frases curtas, desenvolvendo pouco as suas ideias. Acresce aqui relembrar as expressões utilizadas pela candidata no parâmetro anterior: *"(...) não me dava com as pessoas (...) tive vontade de fugir (...)"*.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

20. Perante o exposto os entrevistadores consideraram que a nota a atribuir neste parâmetro seria de reduzido (8 valores), na medida em que a dinâmica da entrevista não permitiu à candidata situar-se no nível classificativo de suficiente (12 valores).

21. Importa esclarecer que os parâmetros em avaliação, bem como, os critérios a eles subjacentes, foram concebidos para responder àquilo que a lei entende por método de seleção, aspeto que decorre da alínea d) do artigo 2.º do mesmo diploma legal, em que os métodos de seleção são entendidos como técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil previamente definido. Ora, tal significa que com a aplicação deste método de seleção se pretende averiguar da adequação entre aquilo que o candidato manifesta de forma espontânea e crítica no que se refere aos parâmetros em avaliação e às exigências das atividades a desenvolver nesse posto de trabalho, tendo por base, que a avaliação destes parâmetros permitirá constituir um prognóstico do desempenho do candidato por referência ao posto de trabalho em causa.

22. Para finalizar refere-se que a nota obtida pela candidata no método de seleção em apreço, teve por base uma avaliação objetiva e sistemática da informação fornecida pela própria, no decorrer da entrevista, relativamente aos parâmetros em análise, Qualidade da experiência profissional, Responsabilidade e compromisso com o serviço, Capacidade de comunicação e Relacionamento interpessoal.

23. Assim, face ao ora apresentado considera-se que a Entrevista Profissional de Seleção foi corretamente conduzida, com o respeito por todos os princípios éticos, técnicos e legais, inerentes a este método de seleção.

Nestes termos e com os fundamentos que aqui se dão por inteiramente reproduzidos, o Júri deliberou unanimemente não dar provimento à reclamação da candidata, mantendo a classificação anteriormente atribuída (8 valores) ao método de seleção Entrevista Profissional de Seleção e nessa sequência manter a exclusão da candidata no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

**Candidata Maria João Vieira de Almeida Mortágua - Referência A - Área das Ciências Sociais**

1. A candidata, alega que "*Considerando os fatores de ponderação, a experiência profissional e a conduta exemplar da candidata, não tem cabimento a atribuição da classificação de 8 valores: a candidata é licenciada em relações internacionais e doutorada em história contemporânea cujo âmbito de estudo foram os fluxos migratórios, tem 11 anos experiência como investigadora e vogal do conselho diretivo de uma unidade de investigação. As principais áreas de trabalho têm sido os fluxos migratórios, mercado de trabalho, integração social, diversidade cultural, empreendedorismo imigrante. Participou na conceção, execução e conclusão de vários projetos nacionais e internacionais. Colaborou como perita no domínio das migrações com a OCDE (por recomendação do ACM). É autora de várias publicações científicas. Organizou e participou em vários eventos em representação institucional, assim como em redes de investigação. Procedeu à edição técnica de várias publicações científicas.*"

2. Relativamente a esta alegação importa referir que a candidata iniciou a sua entrevista com a expressão "*Modéstia à parte, as funções que é suposto exercer não são coisas novas para mim.*", apenas fazendo mera referência às experiências de investigadora na área das migrações e de "*trabalho de consultoria de migrações como perita, num grupo de trabalho da OCDE, recomendada pela ACM*", não as tendo explorado ou procurado explicar o porquê das mesmas traduzirem uma identidade funcional das atividades inerentes ao posto de trabalho. Mais, quando questionada diretamente sobre a mais-valia que poderia representar para o Alto Comissariado para as Migrações (ACM), apenas apontou o seu "*à vontade*" com a temática, não tendo, novamente, explorado ou concretizado a razão de a sua experiência ser um valor acrescentado para este organismo público. Assim, as experiências apresentadas revelaram-se facilitadoras de uma melhor adaptação às funções associadas ao posto de trabalho, tendo a requerente, no decorrer da entrevista, sido vaga relativamente às atividades que considerava serem aquelas que "supostamente" viria a exercer.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

3. Alega também a candidata que *"Inerente ao sucesso das atividades desenvolvidas está a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo tido a candidata uma atitude facilitadora do relacionamento e uma boa gestão das contrariedades que foram surgindo, assim como a capacidade para lidar com situações de pressão de forma adequada e profissional. Muito trabalho foi feito em equipa, sobretudo em equipas interculturais, facto que é do especial agrado da candidata"*, contudo, as experiências relatadas, quer sobre situações de comunicação em público, quer as de representação institucional, foram sempre apresentadas de modo pouco concreto ou explorado, tendo apenas respondido, quando lhe foi questionado diretamente sobre esta temática que *"Não tive nenhuma situação dramática de dificuldade"* e *"Temos que estar 100% preparados, com dedicação, estudando tudo, de trás para a frente e de frente para trás... saber como e com quem estamos a falar."*
4. No que se refere especificamente ao Relacionamento Interpessoal, não colocando em causa a perceção que a candidata possa ter sobre o próprio desempenho, a interação com os entrevistadores foi marcada por uma postura fechada e contida, um tom de voz monocórdico e por vezes trémula, não tendo sorrido ou apresentado gestos facilitadores do relacionamento.
5. Quando interpelada diretamente sobre aspetos relacionais, na experiência que relatou parcamente, referiu-se a um colega como "prepotente", justificando aquele atributo com alguma inflexibilidade desse em aceitar a definição de um método de trabalho diferente do proposto por si, tendo a candidata afirmado ter sido responsável pela sua persuasão em sentido diverso, afirmando ainda que *"Lidar com ele não era fácil. Tentei sempre estar calma e apaziguar"*. Acrescentou, relativamente a este aspeto, que procura *"pôr-se no lugar dos outros"*, porém, não identificou situação alguma que exemplificasse esta sua característica.
6. Mais, no relato das suas experiências aludiu unicamente a dois momentos de trabalho em equipa, sendo que um foi descrito do ponto de vista de coordenação, e o outro refere-se à situação acima indicada, relativa ao colega.
7. No que concerne à sua capacidade e modo de lidar com a pressão e contrariedades, a experiência relatada refere-se a uma situação em que tinha que tratar de *"3 Candidaturas a projetos e a organização de uma conferência e a conclusão de outro projeto. Tudo se faz."*, sendo que, quando questionada sobre o que fez para garantir que atingia os objetivos respondeu que *"Passei lá uma noite. Acho que tudo se resolve. É ter sangue frio. Houve um colega a arrancar cabelos, mas eu não."*, não tendo identificado a fonte da pressão (e.g. volume de trabalho, prazos), qual o resultado da estratégia, se havia outras estratégias alternativas e quais as suas (des)vantagens.
8. A estratégia indicada foi, também, a única mencionada quando questionada sobre o objetivo mais difícil que havia definido para si, referindo que, no âmbito da sua tese de Doutoramento *"Foram anos de só trabalhar, dia e noite, sem dias, mas com persistência. Muita persistência, resiliência, força de vontade."*, sem identificar as dificuldades concretas que enfrentou e o modo como lidou com elas, i.e., de que forma se traduziu a sua persistência. Mais, questionada sobre uma situação em que tivesse tido sérios motivos para desistir de um objetivo, disse que *"Perceberia se tivesse desistido mas nunca desisti de nada."*, novamente não identificando, quer a situação e/ou o objetivo em que considerava poder desistir, quer a estratégia que utilizou para não o fazer.
9. No que se refere à alegação *"Possui também uma grande capacidade para planear, organizar e controlar várias atividades em simultâneo, assim como possui forte sentido de responsabilidade e compromisso institucionais."*, importa referir que a requerente não fez qualquer alusão a prazos a cumprir nas suas respostas, tendo dito que *"[quando tem que planear] a 1ª coisa que se faz é agarrar no papel e na equipa, sabendo que as coisas podem correr mal. Estamos a trabalhar com pessoas e as pessoas também falham."* Quando lhe foi pedido que desse um exemplo concreto de uma atividade em que teve que planear referiu-se à sua tese de doutoramento apenas dizendo:
10. *"À partida faz-se um plano que não coincide com o final, porque há sempre falha nos tempos, falhas nas pessoas, e porque os resultados iam levar a outros caminhos. Há uma adaptação dos fatores que vão ocorrendo. A*



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

*questão inicial era a contribuição... não era a contribuição era... será que a emigração chinesa é diferente nos séculos XIX e XX? Tive que fazer o enquadramento teórico, tinha que enquadrar a emigração chinesa na emigração nos séculos XIX e XX para ter uma comparação. Ah! Foi diferente do início. Havia falta de informação... por isso não consegui fazer tudo quanto pretendia."*

11. Quando questionada relativamente às regras e normas mais importantes a cumprir no âmbito da atividade a que se candidata, respondeu que *"Antes de mais a interculturalidade. Na sociedade em que vivemos hoje temos que ter presente que a interculturalidade faz parte das normas da vida. Temos que conviver com pessoas diferentes das próprias origens. Há uma regra grande de interiorizar isso e fazer com que sejamos todos mais interculturais para haver mais respeito pelo outro."*, não fazendo qualquer referência aos princípios e valores do serviço público, mesmo quando lhe foi pedido que se referisse aos valores da Administração Pública.

12. No que se refere à alegação *"Quanto à motivação, esta não poderia ser maior, tendo por um lado, grande vontade de, continuando a dedicar-se ao domínio das migrações, poder prestar serviço público e contribuir de forma direta para uma sociedade mais coesa e, por outro, concordando com as recentes alterações políticas e institucionais relativas às migrações."*, e não colocando em causa a perceção da dimensão da sua motivação, é de referir que a candidata apenas apresentou como fatores motivacionais *"a tentativa de canalizar o saber, o desenvolvimento do conhecimento com uma vertente mais social"*, e quando questionada sobre as atividades mais satisfatórias que poderia desenvolver no ACM, I.P., apenas indicou que *"É um objetivo de vida trabalhar para os outros e incluir a sociedade. Do ponto de vista pessoal é a vontade de seguir os movimentos das migrações."*, não indicando de que forma poderia contribuir para a prossecução do ACM, I.P., referindo apenas que *"É um objetivo de vida trabalhar para os outros e incluir a sociedade. Do ponto de vista pessoal é a vontade de seguir os movimentos das migrações"*.

13. Assim, não concretizou o que seria "ajudar os outros" trabalhando no ACM, I.P., nem quais as atividades que poderia desenvolver neste âmbito, pelo que se conclui que não foi apresentada uma fundamentação moderada, tal como descrito na grelha classificativa. Assim, de acordo com a escala classificativa aprovada pelo Júri do procedimento, não seria possível classificá-la noutra nível superior.

14. Relativamente ao pedido da candidata de *"(...) revisão da classificação."* tendo presentes os descritivos da classificação dos critérios de avaliação dos parâmetros avaliados neste método de seleção, a classificação atribuída em cada um daqueles não poderia ser diversa da obtida. Assim, considera-se que o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção foi corretamente aplicado, com respeito a todos os princípios éticos, técnicos e legais, de acordo com os procedimentos previstos na Lei inerentes a este método de seleção.

Nestes termos e com os fundamentos que aqui se dão por inteiramente reproduzidos, o Júri deliberou unanimemente não dar provimento à reclamação da candidata, mantendo a classificação anteriormente atribuída (8 valores) ao método de seleção Entrevista Profissional de Seleção e nessa sequência manter a exclusão da candidata no método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

**Candidata Susana Maria de Almeida Alves Antunes – Referência – A - Área das Ciências Sociais**

1. A candidata veio pronunciar-se, em sede de exercício do direito de participação de interessados, e apresentou alegações relativamente à nota obtida nos parâmetros Qualidade da Experiência Profissional e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço em avaliação no método de seleção entrevista profissional de seleção, solicitando ao mesmo que *" (...) as classificações relativas à qualidade da experiência profissional e à responsabilidade e compromisso com o serviço sejam reequacionadas atribuindo-se a ambas a classificação de elevado - 20 valores"*.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

N  
P  
P

2. A candidata alega que a fundamentação que sustenta a nota obtida em cada um dos parâmetros avaliados, Qualidade da Experiência Profissional e Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, não está em consonância com o vasto *curriculum vitae*, diversificado e qualificado, em funções de máxima responsabilidade, nem com a experiência profissional de mais de 20 anos, relatada por si em forma de longa dissertação, realçando que, nos últimos 7 anos, ao serviço do Instituto para o qual se candidata, ocupando o cargo de adjunta de dois altos-comissários. Refere que a atividade no referido instituto foi sempre desenvolvida ao mais alto nível da sua estrutura e, portanto, tem experiência e conhecimentos transversais de toda a atividade do organismo. Alega, ainda, não poder conformar-se com a classificação atribuída em matéria de responsabilidade e compromisso com o serviço público, pois além de todo o desenrolar da entrevista e dos inúmeros aspetos concretos da sua atividade ao serviço do Instituto, resulta claramente não só esse compromisso, como também um elevado entusiasmo e mesmo a disponibilidade para colocar o serviço à causa pública, acima de quaisquer outros interesses e inclusivamente com prejuízo da sua vida pessoal.

3. Argumenta ainda a candidata que perpassa por toda a sua experiência profissional, o mais rigoroso compromisso com os princípios do serviço público e, designadamente, a sua lealdade, facto que aponta como justificação para a manutenção no cargo de adjunta de dois altos-comissários, a sua integridade, bem patente na confiança que sempre lhe tem sido depositada na gestão dos dinheiros públicos, a sua neutralidade e objetividade, quer no decurso de processos de seleção, quer na alocação de recursos. Argumenta, ainda, que pela forma como se desenrolou a entrevista ficou claro que muito mais do que saber enumerar abstratamente os princípios do serviço público, sempre os aplicou e tem os interiorizado na sua forma de estar e de agir na vida como no serviço da causa pública.

4. A nota obtida pela candidata no método de seleção em apreço, teve por base uma avaliação objetiva e sistemática da informação fornecida pela própria, no decorrer da entrevista, relativamente aos parâmetros em análise, Qualidade da experiência profissional, Responsabilidade e compromisso com o serviço, Capacidade de comunicação e Relacionamento interpessoal.

5. Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 13.º Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, tendo como pano de fundo a área de atuação ou as atividades associadas ao posto de trabalho a concurso.

6. Acresce que de acordo com o n.º 2 do artigo 13.º do já referido diploma legal, foi elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros em avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, tendo as notas atribuídas a cada parâmetro sido dadas por unanimidade dos entrevistadores.

7. É de salientar que as fichas individuais elaboradas por cada entrevista constam de um relatório, o qual inclui a explicitação dos parâmetros a avaliar, os critérios, a respetiva valoração, os temas abordados, assim como a classificação final.

8. Importa esclarecer que os parâmetros em avaliação, bem como, os critérios a eles subjacentes, foram concebidos para responder àquilo que a lei entende por método de seleção, aspeto que decorre da alínea d) do artigo 2.º do mesmo diploma legal, em que os métodos de seleção são entendidos como técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil previamente definido. Ora, tal significa que com a aplicação deste método de seleção se pretende averiguar da adequação entre aquilo que o candidato manifesta de forma espontânea e crítica no que se refere aos parâmetros em avaliação e às exigências das atividades a desenvolver nesse posto de trabalho, tendo por base, que a avaliação destes parâmetros permitirá constituir um prognóstico do desempenho do candidato por referência ao posto de trabalho em causa.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

V  
A

9. Para a indagação, por parte dos entrevistadores do parâmetro, qualidade da experiência profissional, foi solicitado à candidata para refletir e explorar o seu percurso profissional, em função da mais-valia que representa essa experiência, para uma organização como o ACM, e ainda, em termo do seu desenvolvimento pessoal e profissional, tendo por referência o posto de trabalho a que se candidata. Foi ainda, questionada a candidata para, em contexto de trabalho, referir o objetivo mais exigente que realizou, pedindo-se-lhe para descrever a forma como se organizou, estruturou, e que passos percorreu para o alcançar. Foi também solicitado à candidata, tendo por base a atividade comum aos Técnicos Superiores da área de Ciências Sociais, que indicasse uma situação em que participou e cooperou em equipas de constituição intercultural, as dificuldades sentidas, a forma como as ultrapassou e o impacto que o seu papel / atitude teve nos outros.

10. Perante estas questões a candidata discorreu de forma bastante longa e até pormenorizada sobre o seu percurso profissional de cerca de 20 anos, dando especial relevo aos últimos 7 anos ao serviço do ACM, e elencando o conjunto de tarefas desenvolvidas em cada área de atividade relatada.

11. Em face do manifestado pela candidata, constata-se que esta possui uma experiência diversificada, na área de atuação em causa, acompanhada de uma componente de cooperação em equipas de trabalho, mas não necessariamente evidenciadas em atividades desenvolvidas em ambiente com uma forte componente multicultural, como explicitado pelo júri no nível classificativo de elevado (20 valores).

12. Do descrito pela candidata não ficou claro que a sua experiência profissional, nomeadamente a relativa aos últimos 7 anos ao serviço do ACM, se tenha desenvolvido num ambiente onde a multiculturalidade era particularmente intensa, até porque as experiências descritas, enquanto assessora, e presentes no seu CV são relacionadas com áreas de suporte do ACM como organização de eventos, assessoria de imprensa, recursos humanos e planeamento, comunicação interna e relações públicas, entre outras e não objetivamente em projetos no terreno, em ambientes multiculturais.

13. Por outro lado, a candidata evidenciou vários projetos da sua responsabilidade, destacando-se aqui a organização da Gala de encerramento do ano internacional da cultura, que culminou num programa televisivo transmitido pela RTP1, em horário nobre.

14. Neste relato ficou evidente a capacidade que a candidata detém para definir objetivos, identificar prazos de realização realistas, conceber os ajustamentos necessários, assim como uma persistência sistemática na organização deste projeto, pois perante contrariedades e mesmo sobre intensa pressão, demonstrou a tolerância necessária para concretizar os objetivos inicialmente estabelecidos.

15. Perante o exposto considerou-se que a nota a atribuir neste parâmetro seria de BOM (16 valores), pelo facto de, essencialmente, não serem evidenciadas experiências em ambiente multiculturais que caracterizassem o nível classificativo de elevado (20 valores).

16. Para a exploração, por parte dos entrevistadores do parâmetro, Responsabilidade e compromisso com o serviço, foi solicitado à candidata que se pronunciasse sobre os princípios e valores, pelos quais, habitualmente norteia o seu trabalho, identificando quais os mais importantes para a atividade a que se candidata. Foi igualmente solicitado que identificasse uma situação onde estes princípios e valores fossem mais observáveis.

17. Tendo a candidata, em relação a estas questões demonstrado alguma dificuldade em enumerar, quer os princípios da Administração Pública, quer os valores, tendo referido os seguintes: responsabilidade, honestidade, confiança e dedicação, os quais poderão ser enquadrados nos deveres para com a Administração (*vide* Carta Deontológica do Serviço Público).

18. Tendo por referência o posto de trabalho em causa e respetiva área de atuação, bem como as questões colocadas à candidata, não se pretendia que esta enumerasse, de forma abstrata, os princípios e valores da administração pública, mas sim, que os enquadrasse nas atividades associadas ao posto de trabalho a que se candidata, identificando, de forma fundamentada e utilizando argumentação consistente, aqueles que considera mais relevantes, para o desenvolvimento dessas mesmas atividades, fazendo deste modo prever o melhor ajustamento individual neste domínio, no desempenho de funções públicas.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

19. Perante o exposto considerou-se que a nota a atribuir neste parâmetro seria de suficiente (12 valores).

Nestes termos e com os fundamentos que aqui se dão por inteiramente reproduzidos, o Júri deliberou unanimemente não dar provimento à reclamação da candidata, mantendo a classificação anteriormente atribuída (17 valores) ao método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

**Candidata Fernanda da Cunha Rodrigues – Referência – A – Área das Ciências Sociais e Referência - D – Área dos Fundos**

1. A candidata veio pronunciar-se, em sede de exercício do direito de participação de interessados, quanto à sua não concordância com a nota obtida no parâmetro, *Qualidade da Experiência Profissional*, na referência A) e com as notas obtidas nos parâmetros, *Capacidade de Comunicação* e *Relacionamento interpessoal*, para as referências A e D.
2. A candidata solicita “a revisão da classificação obtida para a referência A no parâmetro *Qualidade da experiência profissional* (12 valores) e para ambas as referências nos parâmetros de avaliação *Capacidade de comunicação* (12 valores) e *Relacionamento interpessoal* (12 valores).”
3. No que respeita ao parâmetro *Qualidade da Experiência Profissional*, a candidata alega que (...) *entendo que qualquer que seja o gabinete / departamento onde as funções venham a ser desempenhadas, possuo experiência em ambientes multiculturais. A experiência em ambientes multiculturais foi, sobretudo, adquirida durante os anos que desempenhei a minha atividade profissional no ACM, IP, ex- ACIDI, IP e irá acompanhar – me para sempre e fazer parte da minha vida profissional independentemente da área onde venha a desempenhar funções. O enriquecimento que a diversidade e o contacto com colegas e clientes de diferentes nacionalidades me trouxe, creio que será valorizado em qualquer ambiente profissional e em qualquer sector de atividade. Por isso, não entendo como pode ser valorizado para a referência D e relativamente à referência A o mesmo não sucede. Realço, igualmente, que a forma como me posiciono face ao trabalho em equipa, considerando as minhas competências e gosto por trabalhar em equipa não difere para a referência A e para a referência D. (...) não percebo as diferentes afirmações realizadas pelo INA relativamente à minha experiência em equipas de trabalho e ao modo como as mesmas foram descritas. O mesmo acontece com a capacidade que detenho em trabalhar em ambientes adversos e perante contrariedades. Para a referência A o INA menciona que em contextos adversos, e perante contrariedades, responde de forma pouco persistente, enquanto que para a referência D é demonstrada uma elevada tolerância à pressão.” Refere ainda, “os exemplos que foram dados por mim, espontaneamente, resultam de experiências vividas no meu percurso profissional. Relembro que introduzi, espontaneamente, na conversa com os entrevistadores, exemplos de experiências vividas em contexto pessoal e que comprovam a incorporação dos valores do ACM, IP. (...) Descrevi o meu percurso profissional até ao momento de forma clara e consistente, realçando a minha formação académica para as referências em causa e as diversas experiências profissionais que se destacam pela sua relevância para ambas as referências.” (...) “Mencionei, espontaneamente, que gostaria de desempenhar a minha atividade profissional (referência A) no Observatório das Migrações, destacando a sua missão e as funções que desempenhei enquanto coordenadora de estudos de mercado quantitativos e qualitativos e responsável por uma equipa de entrevistadores, bem como as desempenhadas enquanto consultora de uma empresa de formação e responsável pela elaboração de instrumentos de*



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

*investigação, construção de amostras, recolha, análise e tratamento de dados estatísticos, produção de relatórios e emissão de pareceres. “ (...) “Alínea f) Sublinhei os dois estudos que foram realizados em equipa no PO Agro – medida 7 e que foram publicados pelo Ministério da Agricultura, a saber sobre os operadores de máquinas e empresários agrícolas; Alínea G) Realcei os desafios que me foram propostos enquanto responsável pela área dos estudos no PO Agro – medida 7, bem como os trabalhos elaborados em equipa no Ministério da Agricultura na passagem do QCAII para o QCA III. Alínea H) Identifiquei atividades desenvolvidas e que servem como exemplo da minha dedicação e empenho profissional (a minha presença nas convenções realizadas pelo ACIDI IP e pelo ACM IP, e as visitas de acompanhamento efetuadas aos projetos / ações do Programa Português para todos em horário pós – laboral, etc.” (...) “Alínea J) Sublinhei alguns dos desafios que me foram propostos no ACM, IP, mais concretamente, a elaboração de um documento sobre Educação não Formal, que permitiu aos colegas do GATAI desenvolverem um projeto com as associações de imigrantes relativamente à ação de língua portuguesa no formato em educação não formal, bem como a formação ministrada sobre o PPT a novos mediadores dos CLA II, sobre a elaboração de candidaturas do ACM, IP, ex- ACIDI, IP ao POPH enquanto entidade promotora e beneficiária de fundos comunitários, a colegas de vários gabinetes, tendo ministrado igualmente formação em SIIFSE”.*

4. Perante o exposto importa referir que em contexto de entrevista, relativamente à referência A, a candidata revelou forte interesse pela área de atuação, no entanto, não manifestou experiências profissionais diversificadas que permitam valorar o parâmetro “Qualidade da experiência profissional” na classificação de Bom.

5. Este forte interesse está ancorado em expressões apresentadas durante a entrevista, como seja, “Gostaria de ficar na referência A de trabalhar no Observatório” e “À referência A candidatei-me pela licenciatura, era um desafio para mim.” Contudo, mencionou e explorou apenas 1 (uma) experiência profissional relativamente à área de atuação em causa, nomeadamente, “o percurso realizado na empresa de estudos de mercado”.

6. Face ao exposto em sede de entrevista, os técnicos consideraram que a candidata revela experiência profissional na área de atuação, não sendo esta experiência de carácter diversificado. De realçar que o critério de experiência profissional se diferencia na atribuição da classificação de Bom ou Suficiente, quando o candidato revela, em contexto de entrevista, de forma inequívoca e consistente um conjunto de experiências *diversificadas* na área de atuação em causa. A noção de diversificado é crucial na distinção dos níveis classificativos Bom ou Suficiente. Sendo uno o descritivo de cada nível classificativo e não manifestando, a candidata, experiência profissional diversificada, não lhe poderia ser atribuído outro nível classificativo que resultasse em classificação superior a Suficiente.

7. O exposto pela candidata, em sede de exercício do direito de participação dos interessados, acima transcrito, é consonante com o conteúdo das suas afirmações ao longo da entrevista; ou seja, as referências profissionais que evoca estão essencialmente direcionadas para experiências na área de Fundos referindo a candidata que “desde 99 que trabalho com fundos comunitários, o que é uma mais valia para o ACM” e “a referência D é uma continuidade de um trabalho”. O facto de colocar ênfase na sua experiência profissional na área dos Fundos em detrimento de uma prática profissional que seja reveladora de experiências profissionais, também, na área relativa à referência A, fez com que a classificação atribuída ao parâmetro da experiência profissional em cada uma das áreas fosse diferente.

8. Note-se que a ponderação atribuída teve por base as referências/verbalizações que a candidata efetuou ao longo da entrevista, não só pela quantidade de referências efetuadas mas também pela relevância associada à experiência mencionada/descrita pela própria.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

V  
CF  
A

9. No que respeita ao parâmetro *Capacidade de Comunicação* a candidata alega que " (...) se revelo uma *"fundamentação consistente"* relativamente às atividades associadas à carreira de técnico superior como é possível que o meu discurso seja *"pouco articulado"* e com recurso a uma *linguagem pouco diversificada e adaptada à situação?"* e *" Afirmando que durante a EPS o meu discurso foi estruturado, bem articulado, pois verificou-se que dominava as temáticas em causa, constituiu-se por um conjunto de frases logicamente ordenadas, de forma a comunicar com sentido e interagir com os entrevistadores de forma explícita. Utilizei durante a EPS, palavras de carácter técnico, a saber, SIIFSE, organismo intermédio, rubricas, BREP, OREP, equipas multidisciplinares, mediadores, cartas normativas, grelhas de análise, contratação pública, unidade técnica de gestão, princípio da segregação de funções, entre outras. Contudo, espero que a tecnicidade da minha linguagem não tenha colocado em causa a eficácia do ato comunicativo. Reforço que me expressei com nitidez, coerência, objetividade, qualidade e com recurso a linguagem diversa"*.

10. Não pondo em causa a perceção que a própria possa ter acerca do seu desempenho, a adaptação da linguagem à situação pressupõe um ajuste da mesma ao próprio contexto e aos interlocutores o que se verificou apenas a um nível suficiente com recurso sistemático a uma terminologia de carácter técnico, o que resultou numa utilização de linguagem pouco diversificada e adaptada ao contexto, não promovendo desta forma a clareza da comunicação, a adaptação do discurso ao contexto de entrevista, não permitindo, assim, evidenciar a riqueza de vocabulário necessária, de modo a considerar a linguagem utilizada uma linguagem diversificada. Este constante recurso à verbalização de termos técnicos assumiu-se como a forma principal de comunicar na relação com os entrevistadores, utilizando informação de modo mecânico e pouco reflexivo face ao solicitado em cada questão.

11. O comportamento anteriormente referido teve repercussões na classificação atribuída no parâmetro *Relacionamento Interpessoal* sobre o qual a candidata alega *"(...) não consigo entender como é que na EPS a minha linguagem não é " adaptada à situação" e revela pouca "autoconfiança" na exposição das minhas ideias e me é atribuída a classificação de "Suficiente"*. Face a esta alegação, sublinha-se que a candidata se mostrou visivelmente ansiosa no início e em parte do decurso da entrevista, o que se traduziu numa postura corporal algo rígida, na tremura de voz, na prolixidade verbal, na falta de espontaneidade no trato e numa tentativa persistente em orientar a entrevista e os seus conteúdos, sobrepondo, a estes últimos outros, que a candidata antecipou como suscetíveis de serem abordados e que eventualmente já tivessem sido pré-definidos pela própria, nem sempre ligados às questões diretamente colocadas. Ainda que esta atitude não tenha prejudicado a simpatia e cordialidade com que toda a entrevista decorreu, evidenciou uma baixa autoconfiança nas suas capacidades para, em contextos nos quais a candidata não controla o decurso dos acontecimentos, como é o caso de uma entrevista, manifestar de forma natural as suas ideias e pontos de vista.

12. Ainda, o uso de uma linguagem sobremaneira técnica como já acima referido, que a candidata não procurou descodificar, em parte desconhecida pelos interlocutores, permite concluir pela tentativa de se resguardar atrás de um vocabulário só dominado por si, indicia para lá de uma rigidez vocabular, uma falta de confiança e/ou incapacidade em exprimir-se com recurso a vocábulos da linguagem comum, acessíveis tanto a si como aos interlocutores.

13. Relativamente à referência que a candidata faz na alínea m) do formulário do Exercício do Direito de Participação de Interessados, na qual refere: *"Relembro que na competência "Relacionamento, Cooperação e Comunicação", avaliada na Avaliação Psicológica obtive a classificação de Bom, em ambas as referências, sendo que na alínea c) do ponto 2.2 do relatório elaborado pelo INA constam os comportamentos associados a esta*



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

V  
J  
K

*competência, designadamente “Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão, adaptando a linguagem e o estilo de mensagem aos interlocutores e aos objetivos da comunicação. (...)”*

14. Importa pois referir, quanto à comparação que a candidata estabelece entre esta avaliação e a que lhe foi atribuída, em sede de avaliação psicológica, que se releva que os métodos são distintos baseando-se em instrumentos, indicadores, critérios, grelhas de análise, contextos e momentos diferentes, não podendo, por isso, ser comparados. É por esta mesma razão que os métodos são aplicados isoladamente e são considerados complementares.

15. Note-se ainda que, a avaliação psicológica foi realizada em dois momentos distintos, sendo que o momento ao qual a candidata se reporta, em sede de audiência de interessados, traduziu-se numa dinâmica de grupo em que foi pedido ao grupo que, após uma reflexão individual, debatesse as situações propostas.

16. Assim, e tratando-se de uma tarefa que tinha subjacente um exercício conjunto por parte dos candidatos, a exposição individual, nesse contexto, reforça-se ou submerge-se ao próprio efeito de grupo. Daí resulta que, os indicadores que concorrem para a atribuição da classificação têm em conta o expectável nessas circunstâncias, com base no definido no perfil de competências para o posto de trabalho em causa.

17. Ainda, a dinâmica de grupo permite aceder a elementos, elaborados pela candidata, que resultam de uma preparação prévia que é individual e não-verbal aquando dessa mesma preparação e, seguidamente, à sua “exposição” enquanto membro de um grupo.

18. Por outro lado, a entrevista exige, por si só, e como método, que os conteúdos expressos, e que irão consubstanciar a avaliação, sejam unicamente da responsabilidade da candidata nessa sede, baseando-se, a avaliação daí resultante, naquela que foi a prestação da própria, nomeadamente no que diz respeito à interação que foi capaz de estabelecer com os entrevistadores e da relevância dos conteúdos que verbalizou perante os estímulos propostos.

19. É de referir, também, que as questões colocadas em sede de entrevista pressupõem a exploração dos parâmetros estabelecidos previamente pelo júri do procedimento concursal e que não se sobrepõem aos indicadores avaliados em sede de avaliação psicológica.

20. Importa ainda esclarecer que, conforme o estabelecido no n.º 1 do art. 13.º da já referida Portaria, “A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal”.

21. Assim, não pondo em causa o valor da experiência da candidata e a perceção que a própria tem, relativamente ao seu desempenho, as classificações atribuídas têm por suporte, única e exclusivamente, a informação veiculada pela própria, bem como a forma como o fez e o comportamento que evidenciou naquele contexto.

22. Perante o exposto considerou-se que a nota a atribuir neste parâmetro seria de suficiente (12 valores).

Nestes termos e com os fundamentos que aqui se dão por inteiramente reproduzidos, o Júri deliberou unanimemente não dar provimento à reclamação da candidata, mantendo as classificações anteriormente atribuídas (13 valores e 15 valores), respetivamente para as Referências A e D do método de seleção Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri deliberou notificar os candidatos alegantes, da deliberação que recaiu sobre as reclamações apresentadas, nos termos da alínea a) do nº3 do artigo 30º da Portaria.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
ACM, I.P.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do júri.

PRESIDENTE DO JÚRI

1.ª VOGAL EFETIVA

*Cristina Taveira*

2.ª VOGAL EFETIVA