

ATA Nº 7

110M02060

2023/07/20

HOMOLOGAÇÃO DA LISTA UNITÁRIA DE ORDENAÇÃO FINAL

Pedro Portugal Gaspar
Inspetor-Geral

Procedimento concursal para ocupação de 15 postos de trabalho, na carreira e categoria de Inspetor da carreira especial de inspeção da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE), na modalidade de nomeação definitiva, circunscrito a trabalhadores com vínculo de emprego público previamente constituído, que reúnam os requisitos exigidos para a integração na carreira especial de inspeção da ASAE.

1. Aos dezoito dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas 10h30, reuniu o júri do procedimento concursal, por videoconferência (Teams), para preenchimento de quinze postos de trabalho na carreira especial de inspeção, aberto por despacho de 4 de março de 2022, do Inspetor-Geral da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, de acordo com o Aviso n.º 7040/2022, publicação no Diário da República, 2.ª Série, n.º 69/2022 de 07 de abril de 2022, e na Bolsa de Emprego Público, Código de Oferta n.º OE202204/0185 de 11 de março de 2022.

Na presente reunião compareceu o Doutor João José Rodrigues Afonso, Inspetor-Diretor da Unidade Regional do Norte, na qualidade de presidente do júri, o Dr. Paulo Jorge Cunha, Inspetor-Chefe da Unidade Regional Norte UO II - Barcelos, 1.º vogal suplente, e a Dr.ª Margarida Alexandra Paulo de Sousa, Técnica Superior de Recursos Humanos, na qualidade de 2.ª vogal efetiva.

2. A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

2.1. Análise das alegações em sede de audiência prévia, nos termos do artigo 121.º e seguintes do CPA;

2.2. Aprovação da lista unitária de ordenação final;

2.3. Submissão da lista unitária de ordenação final ao dirigente máximo do serviço, para homologação.

3. De acordo com o primeiro ponto da ordem de trabalhos, efetuada a regular notificação dos candidatos em sede de audiência de interessados, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, foram apresentadas as alegações em sede de audiência prévia por parte dos onze candidatos abaixo identificados, que o júri analisou nos termos seguintes:

Em sede de audiência prévia, a candidata **Ana Luísa da Silva Dias** solicitou a consulta de todas as provas de conhecimentos e entrevistas profissionais, tendo exposto o seguinte:

1. *“Da análise das provas de conhecimentos verificou que na lista provisória de ordenação final consta uma candidata com o nome Sophia Isabel Pereira Leirinha, cuja prova de conhecimentos não corresponde a nenhum dos nomes enviados por email de acordo com a lista de nomes a quem corresponde a respetiva prova.*

2. *Não obstante tal, na lista enviada por email com os nomes correspondentes à prova de conhecimentos consta o nome de Sophia Nora – prova n.º 030, cujo nome não consta nem da lista de candidatos admitidos, nem da lista provisória de ordenação final.”*

Relativamente a esta situação, dizer a prova n.º 30 corresponde à candidata Sophia Isabel Pereira Leirinha. O nome Sophia Nora dado ao ficheiro digital (criado aquando da digitalização da prova) encontra-se errado, tratando-se de um lapso.

Em caso de dúvida, pode ser consultada a prova em formato físico, presencialmente, junto do Departamento de Administração e Logística da ASAE, em Lisboa.

3. *“Ainda em relação às provas de conhecimentos, a prova da candidata n.º 6 não tem qualquer indicação de valorização indicada na prova”.*

Relativamente a esta situação, refira-se que a notação consta da prova em formato físico. Acontece que, no momento da digitalização, a máscara usada para a proteção dos dados pessoais constantes da prova acabou por ocultar também a notação (16,00 valores).

Em caso de dúvida, pode ser consultada a prova em formato físico, presencialmente, junto do Departamento de Administração e Logística da ASAE, em Lisboa.

4. *“No que se refere aos parâmetros da ficha da entrevista profissional de seleção, a candidata vem por este meio requerer que a mesma seja reapreciada, pelos seguintes fundamentos:*

4.1. No parâmetro A – Expressão e fluência verbais – tendo sido avaliada com 16 valores considera-se que tal valoração não corresponde à verdade, discordando em absoluto com a mesma, porquanto a candidata apresenta um vocabulário muito rico e rigoroso, com elevada capacidade de articulação e transmissão clara de ideias em exposição, demonstrando-o durante a prova de entrevista de seleção bem como no seu dia-a-dia profissional, quer em várias ações de fiscalização, quer na elaboração de informações e autos bem como interação com interlocutores diversos, em contextos diferenciados.”

O parâmetro «Expressão e fluência verbais» visa avaliar *“a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do candidato, sem descurar a vertente estilística do discurso”*. Essa avaliação é realizada pelo júri ao longo da entrevista. Sem pôr em causa o alegado pela candidata quanto às suas capacidades de expressão e fluência verbais no seu dia-a-dia profissional, importa referir que a avaliação efetuada pelo júri incide sobre o momento da entrevista. As capacidades e aptidões invocadas fora do contexto de entrevista, ao nível deste parâmetro, não relevam para efeitos de avaliação.

Na avaliação deste parâmetro, o júri considerou que a candidata se apresentou com muito boa capacidade de expressão e fluência verbais, manifestada através de bom vocabulário, revelando boa capacidade de articulação e transmissão clara das ideias em exposição, a que corresponde a notação de 16 valores.

“4.2. No parâmetro B – Sentido Crítico – tendo sido avaliada com 12 valores considera-se que tal valoração não corresponde à verdade, discordando em absoluto da mesma uma vez que

durante a entrevista profissional de seleção não foram apresentados quaisquer casos/situações/hipóteses ou solicitada a apresentação de qualquer caso hipotético, situação em que o candidato poderia ser avaliado neste parâmetro, designadamente «...através do juízo de oportunidade sobre as intervenções do candidato e do interesse demonstrado durante a entrevista, a profundidade e o rigor analíticos nas respostas dadas, a argumentação utilizada, bem como a escolha e hierarquização de opções e a sua fundamentação perante hipóteses propostas».”

Para fundamentar a sua discordância, a candidata expõe, no essencial, os seguintes argumentos:

- i. *“Durante a entrevista profissional de seleção foi a candidata questionada se aceitaria a sua colocação no norte do país, tendo respondido que, face à sua vida familiar, teria de ponderar, tendo demonstrado disponibilidade para ser colocada em local distinto do atual, como por exemplo, em Santarém. Realça-se, contudo que, embora tenha respondido à questão colocada, a mesma contraria o previsto no ponto 7 do aviso da abertura do procedimento.”*

Analisado o teor da primeira parte deste segmento, verifica-se que a candidata assume que, da sua resposta a esta pergunta, resultou um prejuízo na avaliação deste parâmetro. Trata-se, pois, de uma mera presunção concebida pela candidata, sem fundamento. Quanto à segunda parte, importa dizer que a referida questão é colocada na forma de hipótese, como muitas outras. Não vemos, pois, como esta questão, que não passa da virtualidade, possa contrariar o disposto no ponto 7 do aviso da abertura do procedimento.

- ii. *“Relativamente à questão sobre a preparação para a entrevista profissional de seleção, a candidata referiu que face ao exercício atual de funções de inspeção no terreno e cumprimento na execução do planeamento regional e central, com elevado envolvimento e dedicação no estudo das diferentes matérias, realizou a preparação possível face ao tempo disponível, reforçando-se que a mesma foi a adequada face às funções desempenhadas e ao objetivo em causa.*

Questionada ainda sobre se havia visto as últimas notícias no site institucional da ASAE, respondeu que apesar de ser seu hábito a sua consulta, nos últimos dias tal não tinha sido possível face ao envolvimento nas ações de fiscalização inseridas no planeamento diário bem [sic] a sua preparação tendo em vista a obtenção de um bom desempenho. Realça-se, contudo, que tal constatação não deverá constituir, por si só, qualquer parâmetro de avaliação de sentido crítico.”

Analisado o teor desta passagem, verifica-se que a candidata realça alguns aspetos que, durante a entrevista, não lhe foram favoráveis tendo em conta as respostas que deu ao júri. E, daqui, conclui que estes aspetos menos favoráveis não devem constituir-se como únicos elementos de avaliação do parâmetro «Sentido crítico». Trata-se, uma vez mais, de um mero sentimento ou presunção concebida pela candidata, sem fundamento. A avaliação deste parâmetro é realizada em função do interesse, da

exposição e das intervenções do/a candidato/a ao longo de toda a entrevista, nomeadamente em função da profundidade e do rigor analíticos nas respostas dadas, bem como da capacidade argumentativa e de fundamento.

- iii. *“Considera-se ainda que face à não apresentação ou solicitação de apresentação de hipóteses bem como da análise comparativa com a avaliação atribuída a outros candidatos que exercem funções na ASAE, de conteúdo não inspetivo, e que obtiveram valoração mais elevada, como por exemplo as candidatas Telma Vilela, lunária Viegas e Marta Matos, que tiveram 16 valores e, ainda, as candidatas Marta Araújo, que foi oficial de justiça e Diana Correia, que foi militar, que tiveram 20 valores, [sic] claramente injusta a avaliação atribuída não sendo demonstrativa da prestação da candidata durante a entrevista profissional de seleção.”*

Quanto ao teor destes argumentos, verifica-se que a candidata se prevalece da sua condição profissional, enquanto trabalhadora da ASAE, para demonstrar que lhe é devida uma pontuação superior aos demais candidatos no parâmetro de avaliação «Sentido crítico». Acontece que a entrevista profissional de seleção não se confunde com a avaliação curricular, que é também um método de seleção previsto na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (mas não adotado no presente concurso). Para efeitos de avaliação curricular (AC), são tidos em conta elementos objetivos, pontuados de acordo com uma tabela previamente fixada pelo júri, como a experiência profissional (em que, por exemplo, é atribuído um determinado valor por cada ano completo de experiência profissional no exercício de determinada função), a formação profissional (em que, por exemplo, é atribuído um determinado valor por cada ação de formação relevante para o cargo a concurso) ou as habilitações académicas (em que são atribuídas valorações distintas para os vários graus académicos). Na entrevista profissional de seleção, estes elementos não relevam de forma objetiva. O titular de mestrado ou doutoramento não tem, necessariamente, neste ou naquele parâmetro, uma pontuação superior a quem é apenas detentor de uma licenciatura. Assim como quem é inspetor ou agente de uma Força ou Serviço de Segurança não tem, necessariamente, vantagem neste método de avaliação de entrevista profissional. As aptidões e qualidades definidas nos vários parâmetros devem ser suficientemente demonstradas perante o júri, pelos candidatos, no ato da entrevista.

A entrevista profissional, enquanto método de seleção previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, visa *“avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal”* (cfr. n.º 1, al. a) da referida norma legal). Essa avaliação é realizada em função das respostas dadas pelo/a candidato/a às perguntas do júri, no quadro dos quatro parâmetros previamente definidos na ficha de entrevista (publicada em anexo à ata n.º 1 do presente concurso), e não em função do seu currículo, como acontece quando o método de seleção é o da avaliação curricular, previsto no artigo 5.º, n.º 1, al. c), da referida Portaria.

Quer isto dizer que não basta o/a candidato/a prevalecer-se de ser titular deste ou daquele grau académico, ou de desempenhar esta ou aquela função, para, sem mais, considerar que tem uma vasta

experiência profissional e que, por essa razão, lhe é devida melhor classificação no suprarreferido parâmetro.

“4.3. No parâmetro C – Motivação – tendo a candidata sido classificada com 16 valores não poderá concordar pois considera que possui claramente elevada direção e intensidade vocacional, demonstrando razões e interesses lógicos e múltiplos para os lugares a concurso, tendo inclusive já concluído com aproveitamento o curso de formação de inspetor exigido para a carreira, exercendo atualmente funções de inspetora com elevado interesse, motivação, empenho, dedicação, disponibilidade e responsabilidade, funções estas que vem desempenhando desde março de 2021, em mobilidade intercarreiras, demonstrando elevada motivação para ingressar na carreira, duplamente reforçado pela candidatura ao presente procedimento.

Neste ponto e realizando ainda uma análise comparativa com valorações atribuídas a outros candidatos, alguns dos quais a exercer funções na ASAE, não se poderá deixar de estranhar a atribuição de 20 valores, como por exemplo:

- A candidata (...).”

Na sequência destes argumentos, a candidata Ana Luísa da Silva Dias expõe uma análise comparativa da sua situação funcional com seis candidatas que obtiveram uma valoração superior à sua no parâmetro aqui em causa, referindo, no essencial, que as mesmas não dispõem de qualquer experiência profissional enquanto inspetoras da ASAE. E, daqui, conclui que:

“Face ao exposto não pode a requerente concordar com a valorização atribuída neste parâmetro relativamente à motivação da candidata, sendo considerada “Boa”, verificando-se que tal valoração corresponde a uma apreciação incorreta não valorizando a sua situação profissional, ignorando e desconsiderando, por completo, aquilo que, do ponto de vista material e substantivo, corresponde à atividade da requerente, face ao desempenho demonstrado e às funções exercidas inerentes à carreira de inspeção. Reforça-se ainda que atualmente faz parte de duas brigadas especializadas (...), reforçando a instrução processual do NIIP da URS, com elevado compromisso, dedicação, disponibilidade e responsabilidade, realizando diariamente um trabalho de excelência, quer profissionalmente quer para exibição dos resultados alcançados pela Instituição.”

Uma vez mais, verifica-se que a candidata se prevalece da sua condição profissional, enquanto trabalhadora da ASAE em funções inspetivas, para demonstrar que lhe é devida uma pontuação superior à dos demais candidatos, desta vez, no parâmetro de avaliação «Motivação». Conforme dissemos já, a entrevista profissional de seleção não se confunde com a avaliação curricular. Ademais, os argumentos expostos pela candidata não se coadunam com o parâmetro aqui em causa – Motivação –, o qual visa avaliar, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, o empenho e dedicação do candidato, medidos através do seu sentido de disponibilidade e de responsabilidade, bem como a sua capacidade de julgamento, de discriminação e disciplina. A argumentação exposta pela candidata entronca, antes, no

parâmetro «Qualidades Profissionais», o qual visa *avaliar o nível de desenvolvimento e a variedade de aptidões e conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício dos lugares postos a concurso*, parâmetro este que não foi colocado em crise pela candidata.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, manter a notação dos parâmetros colocados em crise e, conseqüentemente, manter a avaliação atribuída à entrevista da candidata Ana Luísa da Silva Dias.

Em sede de audiência prévia, o candidato **João Pedro Santos Costa** manifestou não concordar com a classificação final que lhe foi atribuída na entrevista (11 valores). No essencial, o candidato afirma que:

1. Não entende como, no parâmetro «Qualidades profissionais», possa ter obtido uma classificação inferior a 20 valores, por considerar:
 - i. Que fez um estágio curricular com a duração de um semestre na Unidade Operacional II da ASAE, sediada em Barcelos, referindo que aí “... *adquiriu conhecimentos técnicos no âmbito da Saúde Pública, Segurança Alimentar, Fiscalização Económica, Propriedade Industrial, Práticas Comerciais e Segurança e Ambiente, tanto na dimensão criminal, como contraordenacional. Conhecimentos estes que em sede de entrevista expôs de forma clara e fundamentada, tendo até dissecado sobre sua dissertação...*”;
 - ii. E que a sua “... *atual experiência enquanto agente da polícia municipal, designadamente das competências fiscalizadoras (...), encontra sincronia com as funções a desempenhar na qualidade de inspetor...*”.

Quanto a isto, o júri não pode deixar de asseverar que só o conhecimento pessoal do candidato, em sede de entrevista, torna viável um juízo de valor sobre determinadas qualidades suas a considerar na avaliação do parâmetro que engloba as competências funcionais «Qualidades profissionais». Com efeito, não basta o candidato prevalecer-se de ter realizado um estágio na ASAE ou de pertencer aos quadros de uma polícia municipal para, sem mais, considerar que preenche a classificação máxima do suprarreferido parâmetro. Deve, em sede de entrevista, “*demonstrar o nível de desenvolvimento e a variedade de aptidões e conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício dos lugares postos a concurso*”, conforme se lê na ficha de entrevista (publicada em anexo à ata n.º 1 do presente concurso), no domínio da qual o júri decide sobre as aptidões e as qualidades do candidato.

Em sede de entrevista profissional de seleção, o candidato não é avaliado em função do seu currículo, mas sim em função da sua capacidade em demonstrar e revelar ao júri, no próprio ato de entrevista, as suas qualidades e conhecimentos no âmbito dos parâmetros previamente definidos e publicitados em anexo à ata n.º 1 do concurso. As habilitações académicas e os cursos e formações profissionais são componentes que cabem na *avaliação curricular*, um dos métodos de seleção previstos no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, mas esse método de seleção não faz parte do presente concurso.

Ora, em sede de entrevista, o candidato revelou *aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo antever satisfatória capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso*, mas não demonstrou ou revelou possuir *grande variedade, profundidade e riqueza de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo antever elevada capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso*. No decurso da entrevista, o júri colocou várias perguntas ao candidato, nomeadamente quanto aos conhecimentos apreendidos durante o referido estágio e quanto às funções desempenhadas na polícia municipal. O candidato logrou responder a algumas, de forma pouco sustentada.

2. Não aceita que *“... lhe tenha sido atribuída uma classificação inferior a 16 valores no que ao critério de Sentido Crítico diz respeito, uma vez que (...) argumentou e justificou qual a importância de um Criminólogo numa entidade administrativa como a ASAE, bem como soube esclarecer o júri de quais os mecanismos de prevenção ao crime económico da contrafação”*.

Quanto a este aspeto, refira-se que o parâmetro «Sentido crítico» visa avaliar, através do juízo de oportunidade sobre as intervenções do candidato e do interesse demonstrado durante a entrevista, a profundidade e o rigor analíticos nas respostas dadas, a argumentação utilizada, bem como a escolha e hierarquização de opções e a sua fundamentação perante hipóteses propostas. Ora, na avaliação deste parâmetro, o júri entendeu que o candidato manifestou uma abordagem tolerável das questões apresentadas, revelando deficiente capacidade de fundamentação e argumentação dubitativa e hesitante, sem grande convicção ou solução evidente perante as perguntas colocadas. Na avaliação deste parâmetro, o júri não se cingiu à passagem discursiva que o candidato fez quanto à *“importância de um Criminólogo numa entidade administrativa como a ASAE”* e quanto *“aos mecanismos de prevenção ao crime económico da contrafação”*, conforme sugere o mesmo, mas sim a toda a entrevista. Ademais, no que se refere a estas temáticas, o candidato não conseguiu apresentar uma abordagem profunda das questões debatidas, carecendo de boa capacidade de argumentação e de fundamentação.

3. Afirma ainda que *“não pode deixar de manifestar a sua estupefação no que concerne à avaliação atribuída no critério Motivação, pois em sede de entrevista deixou bastante claro que estava na disponibilidade de abdicar de um outro concurso público, ao qual se submeteu, para ingressar na carreira de Inspetor desta Autoridade”*.

O parâmetro «Motivação» visa avaliar, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, o empenho e a dedicação do candidato, medidos através do seu sentido de disponibilidade e de responsabilidade, bem como a sua capacidade de julgamento e disciplina. Neste aspeto, o candidato demonstrou interesses e gostos diversificados, manifestando bom espírito de iniciativa e o concomitante sentido de disponibilidade e de responsabilidade, mas sem grande convicção, pelos lugares postos a concurso.

Face ao exposto, o júri considera que os argumentos apresentados pelo candidato se baseiam em elementos de carácter eminentemente subjetivo, como intuições pessoais, pontos de vista ou opiniões

próprias, pelo que deliberou, por unanimidade, manter a notação dos parâmetros colocados em crise e, consequentemente, manter a avaliação atribuída à entrevista do candidato João Pedro Santos Costa.

Em sede de audiência prévia, o candidato **Pedro Gonçalo Ruas Pires Resende Nogueira** manifestou não concordar com a classificação final que lhe foi atribuída na entrevista profissional de seleção (13 valores). No essencial, o candidato afirma que:

1. Não compreende a avaliação de 12 valores atribuída no parâmetro «Qualidades profissionais», entendendo que deve ser-lhe atribuída a notação de, pelo menos, 16 valores, por considerar:
 - i. Que reúne *“uma vasta experiência profissional, tendo sido agente da Polícia de Segurança Pública, serviço no qual, inclusive, fiscalizava estabelecimentos comerciais...”*.
 - ii. Que *“associado a essa muito relevante experiência profissional, dizer ainda que o candidato trabalhou em várias unidades de restauração, adquirindo também aí conhecimentos e experiência que serão, certamente muito relevantes.”*
 - iii. E que, sendo atualmente técnico superior, *“... é-lhe sempre exigido que tenha um bom entendimento e conhecimento das leis, regulamentos e normas relacionadas com a atividade administrativa, procurando, sempre, manter-se atualizado sobre as melhores práticas e regulamentos vigentes”*.

Conforme dissemos já, a entrevista profissional, enquanto método de seleção previsto no artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, visa *“avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal”* (cfr. n.º 1, al. a) da referida norma legal). Essa avaliação é realizada em função das respostas dadas pelo candidato às perguntas do júri, no quadro dos quatro parâmetros previamente definidos na ficha de entrevista (publicada em anexo à ata n.º 1 do presente concurso), e não em função do seu currículo, como acontece quando o método de seleção é o da avaliação curricular, previsto no artigo 5.º, n.º 1, al. c), da referida Portaria.

Quer isto dizer que, não basta o candidato prevalecer-se de ter sido agente da Polícia de Segurança Pública para, sem mais, considerar que tem uma vasta experiência profissional e que, por essa razão, lhe é devida melhor classificação no suprarreferido parâmetro. Deve, em sede de entrevista, *“demonstrar o nível de desenvolvimento e a variedade de aptidões e conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício dos lugares postos a concurso”*, conforme se lê na ficha de entrevista, no domínio da qual o júri decide sobre as aptidões e as qualidades do candidato.

Em sede de entrevista profissional de seleção, o candidato não é avaliado em função do seu currículo, mas sim em função da sua capacidade em demonstrar e revelar ao júri, no próprio ato de entrevista, as suas qualidades e conhecimentos no âmbito dos parâmetros previamente definidos e publicitados em anexo à ata n.º 1 do concurso. As habilitações académicas e os cursos e formações profissionais são componentes que cabem na *avaliação curricular*, um dos métodos de seleção previstos no artigo 5.º da Portaria n.º 125-

A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, mas esse método de seleção não faz parte do presente concurso.

2. Não compreende a avaliação de 12 valores atribuída no parâmetro «Expressão e fluência verbais», entendendo que deve ser-lhe atribuída a nota de, pelo menos, 16 valores, por considerar que *“... sempre revelou excelentes habilidades de comunicação, tanto verbal quanto escrita, sendo capaz de se expressar de forma clara e eficaz bem como capaz de redigir relatórios detalhados e precisos”*.

O parâmetro «Expressão e fluência verbais» visa avaliar *“a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do candidato, sem descurar a vertente estilística do discurso”*. Conforme dissemos já, essa avaliação é realizada pelo júri ao longo da entrevista, momento único e irrepetível, em que os candidatos são mais ou menos condicionados por fatores como o nervosismo e a ansiedade, que podem influenciar negativamente a confiança, a segurança nas respostas e, em consequência, o seu desempenho e resultado.

Ora, na avaliação deste parâmetro, o júri considerou que o candidato se apresentou com boa capacidade de expressão e fluência verbais, manifestada através de vocabulário corrente, de transmissão clara de pontos de vista de forma lógica e sequencial, conseguindo manter habitualmente o interesse do interlocutor, a que corresponde a nota de 12 valores.

3. Não compreende a avaliação de 12 valores atribuída no parâmetro «Sentido crítico», entendendo que deve ser-lhe atribuída a nota de, pelo menos, 16 valores, por considerar que *“... sempre revelou uma mente analítica e diversas habilidades de resolução de problemas, revelando ser muito capaz de identificar potenciais riscos e práticas desconformes com os regulamentos e normas aplicáveis às situações com que trabalha, manifestando uma profunda capacidade de analisar dados e informações que permitam tomar decisões fundamentadas, nunca se conformando e procurando sempre melhorar as suas aptidões profissionais, capacidades essas que lhe são amplamente reconhecidas no seu meio laboral, conforme comprova a “Recomendação” que acompanha o presente formulário”*.

O parâmetro «Sentido crítico» visa *“avaliar, através do juízo de oportunidade sobre as intervenções do candidato e do interesse demonstrado durante a entrevista, a profundidade e o rigor analíticos nas respostas dadas, a argumentação utilizada, bem como a escolha e hierarquização de opções e a sua fundamentação perante hipóteses propostas”*.

Na avaliação deste parâmetro, o júri considerou que o candidato manifestou uma abordagem aceitável das questões apresentadas e boa capacidade de argumentação e de fundamentação. A este desempenho corresponde a nota de 12 valores. A avaliação deste e dos demais parâmetros não pode ser efetuada, pelo júri, em função de elementos externos à entrevista. É durante a entrevista que o júri recolhe os elementos necessários para formar a sua convicção, não podendo prevalecer-se de outros que sejam estranhos ao próprio ato de entrevista, como, por exemplo, as cartas de recomendação ou os testemunhos de terceiros.

4. Não compreende a avaliação de 16 valores atribuída no parâmetro «Motivação», entendendo que deve ser-lhe atribuída a notação de 20 valores, por considerar que *“... é manifesto e inequívoco que o candidato tem interesses e gostos muito diversificados, tendo sido Polícia, Técnico de Emergência Pré-Hospitalar, Bombeiro Voluntário e Técnico Superior na Administração Pública, sempre com elevado espírito de iniciativa, disponibilidade e responsabilidade. Além do mais é evidente que o candidato está profundamente motivado em abraçar este novo desafio profissional, pretendendo desenvolver novas competências, na convicção de que pode ser uma mais-valia numa instituição com tão grande prestígio e competência como é a ASAE”*.

O parâmetro «Motivação» visa avaliar, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, o empenho e a dedicação do candidato, medidos através do seu sentido de disponibilidade e de responsabilidade, bem como a sua capacidade de julgamento e disciplina. Neste aspeto, o júri considera que, em sede de entrevista, o candidato demonstrou interesses e gostos bem diversificados, manifestando muito bom espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e de responsabilidade, tendo demonstrado razões lógicas e grande interesse pelos lugares postos a concurso. A este desempenho corresponde a notação de 16 valores.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, manter a notação dos parâmetros colocados em crise e, conseqüentemente, manter a avaliação atribuída à entrevista do candidato Pedro Gonçalo Ruas Pires Resende Nogueira.

O candidato Pedro Nogueira veio, também, invocar a nulidade da ata n.º 6 do júri do procedimento concursal, *“... por preterição da fundamentação do ato administrativo, nos termos dos artigos 161.º, n.º 2, alíneas d) ou g) e 162.º do CPA”*, ou seja, por considerar que a falta de fundamentação das valorações atribuídas nos parâmetros da entrevista profissional ofende o conteúdo essencial de um direito fundamental (alíneas d) do artigo 162.º do CPA) e carece em absoluto de forma legal (alíneas g) do artigo 162.º do CPA).

Subsidiariamente, o candidato veio, ainda, invocar a anulação da ata n.º 6 do júri do procedimento concursal *“... por preterição da fundamentação do ato administrativo, com fundamento no artigo 163.º do CPA”*.

No essencial, o candidato requer a declaração de nulidade ou a anulação da ata n.º 6 do júri do procedimento concursal – e, julgamos nós, da fase de ordenação final dos candidatos –, por considerar que as valorações atribuídas nos parâmetros da entrevista profissional de seleção carecem de fundamentação.

Para a apreciação do requerido pelo candidato, importa, antes de mais, apontar o quadro jurídico que desenha a valoração do método de seleção aqui em causa.

Nos termos do artigo 9.º, n.º 5, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, a entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4

valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção, é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar (cfr. n.º 6 do mesmo artigo).

Os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção foram fixados na ata n.º 1 do júri do presente procedimento concursal, nos termos do artigo 14.º, n.º 2, alínea c) da referida portaria.

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais do candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal (cfr. artigo 6.º, n.º 1, alínea a) da mesma portaria). Para viabilizar essa avaliação por parte do júri do concurso, a lei desenhou o método de seleção nos termos acima apontados, que o júri traduziu na ficha de entrevista publicada em anexo à ata n.º 1. Essa ficha de entrevista, que contém os parâmetros de avaliação e a forma de ponderação de cada um deles, constitui-se, na sua notação máxima, como um modelo referencial do que sejam as condições ideais que um inspetor da ASAE deve reunir.

Em ambiente de entrevista, o júri de seleção goza da chamada discricionariedade técnica, no âmbito da qual formula os seus juízos deliberativos com base na sua experiência e nos seus conhecimentos científicos e/ou técnicos, tratando-se, por isso, de juízos de livre apreciação.

Essa discricionariedade técnica concilia-se com os princípios estruturantes de um Estado de Direito, como sejam os da isenção, imparcialidade, igualdade, legalidade e da boa-fé. No âmbito da entrevista, o júri fixa a sua atenção no desempenho do candidato, em cada parâmetro, tendo por base as respostas dadas, o seu comportamento, a sua postura, a expressividade, a sua capacidade de raciocínio, ao que se junta o seu estado emocional e a capacidade para lidar com o nervosismo ou a ansiedade. E, perante essa conjuntura proteiforme, cabe ao júri do concurso graduar o desempenho de cada candidato, atribuindo-lhe uma notação em função dos critérios e ponderações definidos para os diversos parâmetros, que lhes serve de suporte e de fundamentação.

Na criação deste método de seleção, sabendo de antemão que a avaliação feita pelo júri constitui inevitavelmente um juízo de livre apreciação, o legislador teve o cuidado de fixar as ponderações de quatro em quatro valores, precisamente para mitigar a possibilidade de erro manifesto ou grosseiro de apreciação ou de adoção de critérios ostensivamente desajustados.

Face ao exposto, conclui-se que a atribuição de valoração no âmbito dos parâmetros definidos para a entrevista profissional situa-se no âmbito da referida discricionariedade técnica e, apesar de o recorrente manifestar discordância com a pontuação que lhe foi atribuída, nada aponta para qualquer erro grosseiro ou para qualquer tratamento discriminatório em relação a outros concorrentes. Não há razão válida para censurar o procedimento do júri nas deliberações proferidas em sede de entrevista profissional, o qual se moveu no estrito âmbito dos critérios (previamente definidos) que presidiram à respetiva operação de avaliação de cada parâmetro, para cada candidato.

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, não se vislumbrar a existência dos vícios invocados pelo requerente.

Em sede de audiência prévia, o candidato **Hugo Filipe Rêgo dos Santos** manifestou não concordar com a classificação final que lhe foi atribuída na entrevista profissional de seleção (15 valores). No essencial, o candidato afirma que:

1. Não compreende a avaliação de 12 valores atribuída no parâmetro «Qualidades profissionais», entendendo que deve ser-lhe atribuída a nota de, pelo menos, 16 valores, por, no essencial, considerar:

- i. *Que “... questionado sobre o seu percurso pessoal e profissional, respondeu e informou o Digníssimo Júri, para além do mais (no que ora releva considerar) que, as funções que tem exercido nos últimos 4 (quatro) anos, na Divisão Jurídica e de Contencioso da Câmara Municipal de Albufeira são, em parte, coincidentes com as funções afetas aos postos de trabalho objeto do procedimento concursal ora em causa, nomeadamente: instrução processual; acessoria [sic] técnica; elaboração de estudos e pareceres; funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica”.*

- ii. *E que “... informou igualmente o Digníssimo Júri que, desde muito cedo exerceu funções na área da restauração, destacando as funções exercidas enquanto responsável de compras e gestão de “stock”;*

Funções em que, para além do mais, o Candidato procedia ao acondicionamento dos produtos no cumprimento das regras de higiene e segurança alimentar”.

Rematando no sentido de que “Porquanto se tratam [sic] de funções que relevam um conhecimento do ora Candidato da intervenção da ASAE no âmbito da área operacional de inspeção, no que à atividade de restauração respeita;

E, de quem já esteve, não raras vezes, no exercício de tais funções, enquanto entidade inspecionada;

Nestes termos, urge agora relevar, no âmbito do parâmetro ora em crise, o previsto no nível classificativo «BOA, 16 valores», ao qual corresponde o (a) Candidato (a) que «Revela variedade e profundidade de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais, permitindo antever boa capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso» (...).

Razão pela qual, não se nos afigura, realizada uma avaliação objetiva e sistemática da experiência profissional do ora Candidato, nos termos definidos no parâmetro «Qualidades Profissionais», o qual visou avaliar «o nível de desenvolvimento e a variedade de aptidões e conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício dos lugares postos a concurso», a atribuição do nível classificativo inferior ao ora requerido.”

Conforme dissemos já na apreciação das audiências prévias da candidata Ana Luísa da Silva Dias e dos candidatos João Pedro Santos Costa e Pedro Gonçalo Ruas Pires Resende Nogueira, em sede de entrevista profissional de seleção, não basta o candidato prevalecer-se de deter esta ou aquela condição profissional

para, sem mais, considerar que tem uma vasta experiência profissional e que, por essa razão, lhe é devida ~~melhor classificação no suprarreferido parâmetro. O candidato não é avaliado em função do seu currículo,~~ mas sim em função da sua capacidade em demonstrar e revelar ao júri, no próprio ato de entrevista, as suas qualidades e conhecimentos no âmbito dos parâmetros previamente definidos e publicitados em anexo à ata nº 1 do concurso. A experiência profissional, as habilitações académicas e os cursos ou formações profissionais são componentes que cabem na *avaliação curricular*, um dos métodos de seleção previstos no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, mas esse método de seleção não faz parte do presente concurso. Na avaliação curricular, o processo avaliativo é objetivo. Na entrevista profissional de seleção, o júri de seleção goza da chamada discricionariedade técnica, no âmbito da qual formula os seus juízos deliberativos com base na sua experiência e nos seus conhecimentos científicos e/ou técnicos, tratando-se, por isso, de juízos de livre apreciação. Não estamos, conforme refere o candidato, perante *“uma avaliação objetiva e sistemática da experiência profissional”*, como acontece, isso sim, no âmbito da avaliação curricular.

Ora, em sede de entrevista, o candidato revelou *aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais úteis, permitindo antever satisfatória capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso*, mas não demonstrou ou revelou possuir *grande variedade, profundidade e riqueza de aptidões relevantes para o exercício das funções, conjugada com conhecimentos profissionais aprofundados, permitindo antever elevada capacidade de adaptação aos lugares postos a concurso*.

2. Não se conforma com a avaliação de 16 valores atribuída no parâmetro «Motivação», entendendo que deve ser-lhe atribuída a notação de 20 valores, por considerar, no essencial:
 - i. *“... que informou o Digníssimo Júri, das múltiplas razões e interesses que determinaram a sua candidatura, desde logo, na medida em que, sempre almejou poder exercer uma carreira de inspeção (que não necessariamente, na “ASAE”), porquanto entende que se trata de uma carreira exercida no âmbito e prossecução da salvaguarda do interesse público”;*
 - ii. *“... que a sua candidatura foi uma candidatura pensada (...) e, como tal, apresentou a sua candidatura consciente dos desafios e da disponibilidade permanente que os lugares a concurso encerram”;*
 - iii. Que demonstrou *“... de forma crítica e construtiva e, com razões lógicas irrefutáveis, os desafios e caminho que urge a ASAE percorrer, essencialmente, no que à sua intervenção enquanto reguladora do exercício das atividades económicas respeita”;*

O parâmetro «Motivação» visa avaliar, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, o empenho e a dedicação do candidato, medidos através do seu sentido de disponibilidade e de responsabilidade, bem como a sua capacidade de julgamento e disciplina. Neste aspeto, o júri considera que, em sede de entrevista, o candidato demonstrou interesses e gostos bem diversificados, manifestando muito bom espírito de iniciativa e sentido de disponibilidade e de responsabilidade, tendo demonstrado

razões lógicas e grande interesse pelos lugares postos a concurso. A este desempenho corresponde a notação de 16 valores.

3. Por fim, refere ainda o candidato que:

i. *“Não se poderá também deixar de considerar, as classificações atribuídas aos demais Candidatos que terão realizado a entrevista profissional de seleção no mesmo dia do ora Candidato (02/05/2028, cfr. “Anexo II” da “ATA N°4” do procedimento concursal objeto da presente);*

Consultado o anexo identificado no ponto anterior e, as classificações atribuídas aos demais Candidatos no dia 02/05/2023, verifica-se que apenas dois dos Candidatos que realizaram a entrevista nesse dia, obtiveram a classificação de 16 valores;

Candidatos que, diga-se, realizaram a sua entrevista antes do ora Candidato;

ii. *Razão pela qual, atento o supra exposto e, considerando que a avaliação da entrevista terá, para além de avaliar a prestação de cada Candidato, de tomar também em consideração e confrontação as prestações dos demais Candidatos;*

iii. *Atento o facto da percepção desde logo manifestada ao ora Candidato, em momento posterior à percepção igualmente aferida aos demais Candidatos que realizaram a entrevista no mesmo dia do ora Candidato;*

Se nos afigura, salvo melhor entendimento, por demais demonstrativa e justificativa da atribuição de classificação superior àquela que veio a ser atribuída ao ora Candidato, nos termos de todo o sura exposto (porquanto e, diga-se, atentos todos os elementos disponibilizados ao ora Candidato).”

Neste segmento, o júri entende que os argumentos apresentados pelo candidato não passam de considerandos baseados em elementos de caráter eminentemente subjetivo, intuições pessoais, sentimentos ou opiniões próprias do candidato. Não se percebe como o ora candidato se considera, sem mais, merecedor de melhor classificação do que os seus pares que realizaram a entrevista no mesmo dia.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, manter a notação dos parâmetros colocados em crise e, conseqüentemente, manter a avaliação atribuída à entrevista do candidato Hugo Filipe Rêgo dos Santos.

Em sede de audiência prévia, o candidato **Luís Carlos Ramos Branquinho** coloca em crise a validade das perguntas 4 e 6 da prova de conhecimentos, por considerar que não se enquadram *“(…) em nenhuma das legislações enumeradas como referência de base à preparação da prova por parte do candidato logo deverão ser consideradas nulas com base nos pressupostos anunciados”*.

As perguntas em causa referem-se à história do parlamentarismo constitucional português e à Teoria Geracional dos direitos humanos, respetivamente. Ora, tanto um como outro assunto insere-se na temática do Direito Constitucional, referida no ponto 4.6. da ata n.º 1 do júri do presente concurso. Quanto à teoria geracional dos direitos humanos, atribuída a Karel Vazak no contexto das dimensões internacionais dos direitos humanos, veja-se por exemplo o eminente constitucionalista português, Jorge

Bacelar Gouveia, in *Estudos de Direito Público*. Vol. I, 1.ª edição, S. João do Estoril: Principia, 2000, em que o tema é abordado no quadro do Direito Constitucional e do Direito Internacional Público. Quanto à história do parlamentarismo constitucional português, veja-se, entre muitos outros, os manuais de direito constitucional de Jorge Miranda, Gomes Canotilho e Vital Moreira.

O candidato coloca também em causa a afirmação n.º 30 da prova de conhecimentos, na qual se lê que “As bases da República Portuguesa são a dignidade da pessoa humana e a vontade popular”, entendendo que a mesma se encontra incompleta e, por consequência, falsa. Refere o candidato que:

“ Se atentarmos ao artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa verificamos que efetivamente «Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular...» mas se considerarmos também o artigo 2.º da mesma, verificamos que «A República Portuguesa é um Estado de direito democrático, baseado na soberania popular, no pluralismo de expressão e organização política democráticas, no respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais e na separação e interdependência de poderes, visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa.

Posto isto resta-me concluir que as bases da República Portuguesa não são exclusivamente a «dignidade da pessoa humana e a vontade popular» (como descreve o artigo 1.º) mas também (artigo 2.º) «a soberania popular, o pluralismo de expressão e organização política democráticas, o respeito e a garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais e a separação e interdependência de poderes, visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa» como Estado de Direito Democrático que efetivamente é.”

Importa atentarmos à redação das normas citadas pelo candidato e confrontá-las com a afirmação da prova que, recorde-se, refere que “As bases da **República Portuguesa** são a dignidade da pessoa humana e a vontade popular”, afirmação esta coincidente com o objeto da norma prevista no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa (CRP): “Portugal é uma **República** soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular ...” (negritos nossos). A afirmação n.º 30 da prova refere-se à República Portuguesa. Já o artigo 2.º da CRP reporta-se ao **Estado de direito democrático**, sendo este – e não a República – baseado “... na soberania popular, no pluralismo de expressão e organização política democráticas, no respeito e na garantia de efetivação dos direitos e liberdades fundamentais e na separação e interdependência de poderes...”. A república é uma forma de governo; o Estado de direito constitui um sistema jurídico-institucional que impõe que todos são submetidos ao império do direito. Trata-se de realidades jurídicas distintas.

Assim, o júri deliberou, por unanimidade, não se vislumbrar a existência dos vícios invocados pelo requerente quanto às perguntas 4 e 6 e quanto à afirmação n.º 30 da prova de conhecimentos.

O candidato Luís Carlos Ramos Branquinho tece, ainda, um conjunto de considerações a propósito “... da condução e respetivos resultados da Entrevista Profissional de Seleção (ESP)”, fazendo alusão à Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que procedeu à eliminação deste método de seleção, defendendo que

“A portaria referida entrou em vigor no primeiro dia do mês seguinte à sua publicação aplicando-se aos procedimentos concursais publicitados após essa data e, por consequência, não abrangendo o concurso em apreciação e as respetivas EPS (que se iniciaram 6 meses após a publicação da portaria que torna a sua utilização legalmente inadmissível como método de avaliação).

Quanto a isto, refira-se que, ao presente procedimento concursal, aplica-se a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua plenitude, conforme se retira do disposto no artigo 43.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Não colhem, por isso, os argumentos invocados.

O candidato prossegue, afirmando no essencial que *“Pelo seu carácter subjetivo, a ESP pode suscitar dúvidas em relação à transparência, mas acima de tudo à justeza do procedimento concursal em questão. A utilização da entrevista como critério de seleção deve ser vinculada a parâmetros objetivos de apreciação dos candidatos (por exemplo, o resumo dos assuntos abordados durante a entrevista, os parâmetros relevantes e acima de tudo a inequívoca fundamentação da classificação atribuída) para que a mesma não consista apenas numa escolha discricionária do órgão decisor”,* concluindo que as entrevistas se encontraram *“...desacompanhadas de quaisquer elementos fáticos que as suportem, pelo que não estão devidamente fundamentadas as classificações atribuídas”* e, nessa sequência, requer ao júri que determine a invalidade das entrevistas profissionais de seleção.

Sobre este assunto, o júri já se pronunciou supra, em sede de apreciação da audiência prévia do candidato Pedro Gonçalo Ruas Pires Resende Nogueira, na parte em que invoca a invalidade da ata n.º 6 do júri do procedimento concursal. Damos, assim, como reproduzidos os nossos considerandos e fundamentos, não se vislumbrando qualquer vício de forma na realização da entrevista profissional de seleção.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, que não colhem os argumentos invocados pelo candidato Luís Carlos Ramos Branquinho, mantendo-se as notações das perguntas colocadas em crise.

Em sede de audiência prévia, a candidata **Ana Catarina Oliveira Alves** coloca em crise a validade das perguntas 4, 6, 9, 11, 19, 21, 31, 33 e 42 da prova de conhecimentos, solicitando que *“... todas as respostas a esta[s] quest[ões] sejam anuladas e seja atribuída a sua cotação (0,4 valores) a todos os candidatos que realizaram a prova de conhecimentos”,* por considerar, no essencial, que:

1. Não se enquadram no ponto 16.1.4 da oferta OE202204/0185, onde consta a legislação necessária à preparação teórica para a prestação dos candidatos na prova de conhecimentos, entendendo que *“Neste ponto regulamentar foi utilizado o termo «necessário» que reveste um âmbito fechado, consistindo a exigência feita aos candidatos somente na demonstração do domínio da legislação mencionada, não havendo qualquer referência à posse de conhecimentos diferenciados ou até aprofundados quanto à história, à cultura geral ou à doutrina relacionados ou conexos com os temas elencados no aviso de abertura do presente procedimento”,* e que *“Por seu turno, o ponto 10 desta oferta ref.º OE202204/0185 informa que o nível habilitacional exigido é «Licenciatura adequada, preferencialmente nas seguintes áreas: Direito, Economia, Gestão, Tecnologias de Informação, Engenharia Alimentar e Medicina Veterinária». Sendo o termo «preferencialmente»*

de âmbito aberto, qualquer licenciatura preenche o requisito habilitacional exigido, não sendo exigível aos candidatos o domínio de quaisquer conhecimentos doutrinários relacionados ou conexos com os temas elencados no aviso de abertura do presente procedimento”.

Em primeiro lugar, refira-se que a legislação necessária à preparação da prova está diretamente relacionada com as temáticas sobre a qual a prova incide. Por exemplo, a alusão à Constituição da República Portuguesa no ponto 16.1.4 da oferta OE202204/0185 aponta, inevitavelmente, para a temática do Direito Constitucional. Por sua vez, a alusão ao Código Penal e Código de Processo Penal aponta, também inevitavelmente, para as temáticas do Direito Penal e Direito Processual Penal. Ora, a prova incidiu exclusivamente sobre a legislação/temáticas a que se refere o ponto 16.1.4 da oferta OE202204/0185.

Em segundo lugar, a referência, no ponto 10 da oferta OE202204/0185, ao nível habilitacional preferencialmente exigido no âmbito do presente concurso, não tem qualquer relação com o conteúdo da prova de conhecimentos, pelo que não se entende como o formalismo do nível habilitacional possa condicionar a exigência “... aos candidatos [d]o domínio de quaisquer conhecimentos doutrinários relacionados ou conexos com os temas elencados no aviso de abertura do presente procedimento”.

2. *“A Pergunta 4 referente à história do parlamentarismo constitucional português aborda um tema de cultura geral que não consta da legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos.”*

“A Pergunta 6 referente à aplicação da Carta Universal dos Direitos Humanos, à Teoria Geracional dos direitos humanos e aos chamados «direitos coletivos» aborda temas de cultura geral que não constam da legislação necessária à preparação da prova. Ora o termo «necessário» é de âmbito fechado e, não existindo qualquer referência específica a esta temática no aviso de abertura e na correspondente oferta de emprego, esta questão não deveria constar do elenco de perguntas que compõem a prova de conhecimentos”.

Conforme tivemos já oportunidade de referir supra, as perguntas em causa referem-se à história do parlamentarismo constitucional português e à Teoria Geracional dos direitos humanos, respetivamente. Ora, tanto um como outro assunto insere-se na temática do Direito Constitucional, referida no ponto 4.6. da ata n.º 1 do júri do presente concurso. Quanto à teoria geracional dos direitos humanos, atribuída a Karel Vazak no contexto das dimensões internacionais dos direitos humanos, veja-se por exemplo o eminente constitucionalista português, Jorge Bacelar Gouveia, in *Estudos de Direito Público*. Vol. I, 1.ª edição, S. João do Estoril: Principia, 2000, em que o tema é abordado no quadro do Direito Constitucional e do Direito Internacional Público. Quanto à história do parlamentarismo constitucional português, veja-se, entre muitos outros, os manuais de direito constitucional de Jorge Miranda, Gomes Canotilho e Vital Moreira.

3. *“A Pergunta 9 referente aos conceitos de «erro irrelevante», de «erro relevante», de «pessoa ou objeto tipicamente idêntico» e de «consciência da ilicitude», insere-se na doutrina (conjunto das*

opiniões dos juristas, ou seja, resultado do estudo teórico ou dogmático do Direito) de Direito Penal e, por isso, não constam da legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos”.

“A Pergunta 11 referente aos conceitos de «dolo eventual», de «negligência consciente» e de «negligência inconsciente», insere-se na doutrina (conjunto das opiniões dos juristas, ou seja, resultado do estudo teórico ou dogmático do Direito) de Direito Penal e, por isso, não constam da legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos.”

A matéria do erro em Direito Penal insere-se nos artigos 16.º e 17.º do Código Penal. A compreensão e interpretação destas normas legais – como das demais normas do universo jurídico – convocam, inevitavelmente, a doutrina e, não raras vezes, a jurisprudência. A doutrina tem fundamental importância tanto na elaboração das normas jurídicas como na sua interpretação e aplicação. Nesta descoberta do verdadeiro sentido da regra jurídica ou do autêntico significado de um vocábulo, o operador jurídico apoia-se na doutrina ditada pelos teóricos do direito. Quer isto dizer que o estudo do Direito Penal não passa apenas pela leitura dos seus códigos. O estudo deste ramo do direito, como de outro, passa, necessariamente, pelo estudo da doutrina, neste caso, dos manuais de Direito Penal. A preparação para uma prova de conhecimentos exige o estudo das matérias sobre as quais incide, e não apenas a leitura ou a consulta da legislação.

O mesmo se dirá em relação aos conceitos de «dolo eventual», de «negligência consciente» e de «negligência inconsciente», que se inserem, respetivamente, nos artigos 14.º, n.º 3, e 15.º, alíneas a) e b) do Código Penal.

4. *“A Pergunta 19 referente à aplicação do Direito Disciplinar é ambígua, porquanto não especifica o tipo de vínculo laboral do trabalhador sujeito ao poder disciplinar do empregador para se poder saber qual a legislação a aplicar. Uma vez que tanto o Código do Trabalho (CT) como a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) integram a legislação aplicável, esta pergunta teria de ter especificado a quem se dirige para evitar a seguinte dúvida: se se tratar de trabalhador privado, a norma legal aplicável é o n.º 3 do artigo 329.º do CT e, por conseguinte, a resposta correta é a da alínea a), mas se se tratar de trabalhador público, a norma legal aplicável é o n.º 2 do artigo 178.º da LTFP e, por sua vez, a resposta correta é a da alínea c).”*

A pergunta 19 refere o seguinte:

Todos os trabalhadores são disciplinarmente responsáveis perante os seus superiores hierárquicos. O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de:

- a) Um ano sobre o conhecimento da infração disciplinar por qualquer superior hierárquico.*
- b) Seis meses sobre o conhecimento da infração disciplinar por qualquer superior hierárquico.*
- c) Sessenta dias sobre o conhecimento da infração disciplinar por qualquer superior hierárquico.*
- d) Nenhuma das afirmações está correta.*

Não assiste razão à candidata. O direito de instaurar procedimento disciplinar deve ser exercido no prazo de 60 dias a contar da data em que o superior hierárquico teve conhecimento da infração, quer nos termos

do Código do Trabalho, quer nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP). Dispõe o artigo 329.º, n.º 2, do Código do Trabalho que *“O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração”*. Por sua vez, dispõe o n.º 2 do artigo 178.º da LGTFP que *“O direito de instaurar o procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias sobre o conhecimento da infração por qualquer superior hierárquico.”*

O n.º 3 do artigo 329.º do Código do Trabalho, invocado pela candidata, não se reporta ao direito e ao prazo para a instauração de procedimento disciplinar, mas sim à prescrição deste depois de já instaurado, conforme se lê no referido preceito legal: *“O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final”*.

5. *“A Pergunta 21 referente à aplicação do Direito Estatutário sobre férias é ambígua, porquanto não especifica o tipo de vínculo laboral do trabalhador sujeito ao poder disciplinar do empregador para se poder saber qual a legislação a aplicar. Uma vez que tanto o CT como a LTFP integram a legislação aplicável, esta pergunta teria de ter especificado a quem se dirige”*.

A pergunta 21 refere o seguinte:

Determinado trabalhador já gozou todo o período de férias do próprio ano a que tinha direito. Necessitando de faltar nos dias 15, 16 e 17 de outubro, pode fazê-lo por conta do período de férias do ano seguinte?

- e) *Pode, pois não existe qualquer restrição ao gozo de férias do ano seguinte.*
- f) *Pode, desde que comunique com a antecedência mínima de 24 horas.*
- g) *Pode, desde que comunique com a antecedência mínima de 24 horas ou, se não for possível, no próprio dia.*
- h) *Não pode.*

A pergunta reporta-se a faltas por conta do período de férias do ano seguinte. Este direito apenas está previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, pelo que dúvidas não restam quanto à legislação aplicável.

6. *“A Pergunta 31 referente ao conceito e valor de «leis em sentido formal», insere-se na doutrina (conjunto das opiniões dos juristas, ou seja, resultado do estudo teórico ou dogmático do Direito) de Direito Público e, por isso, não consta da legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos.”*

A resposta à pergunta 31 da prova de conhecimentos busca-se no n.º 2 do artigo 112.º da Constituição da República Portuguesa, no qual se lê que *“As leis e os decretos-leis têm igual valor...”*. Assim, não assiste razão à candidata.

7. *“A Pergunta 33 referente aos conceitos de «autoria mediata» e de «facto típico-ilícito», insere-se na doutrina (conjunto das opiniões dos juristas, ou seja, resultado do estudo teórico ou dogmático do Direito) de Direito Penal e, por isso, não consta da legislação necessária à preparação da prova de conhecimentos”*.

A matéria da autoria consta do artigo 26.º do Código Penal. No que respeita ao invocado pela candidata quanto à doutrina/conjunto das opiniões dos juristas/estudo teórico ou dogmático do Direito, o júri já se pronunciou supra aquando da análise respeitante às perguntas 9 e 11, para cujos considerandos remetemos na íntegra.

8. *“A Pergunta 42 referente ao conteúdo do dever de assiduidade foi cotada como falsa (F). Ora a LTFP não define nem afere o que respeita a cada um destes deveres funcionais dos trabalhadores públicos, de assiduidade e de pontualidade, através do advérbio «respetivamente». A saber, o n.º 2 do artigo 73.º da LTFP enumera os deveres do trabalhador público e o n.º 11 da mesma norma legal estatui que «Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas», não diferenciando nem separando o que respeita ao dever de pontualidade e o que respeita ao dever de assiduidade. Nada há nesta afirmação que seja falso e, por isso, deve a mesma ser considerada verdadeira. Pelo exposto, solicito a correção da grelha de correção de molde que a resposta dada à Pergunta 42 passe a ser cotada como verdadeira (V).”*

O júri entende não assistir razão à candidata. A lei distingue, claramente, o dever de assiduidade do dever de pontualidade, inscrevendo-os distintamente nas alíneas i) e j) do artigo 73.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. Do próprio n.º 11 desta norma legal se retira essa distinção, que, ademais, resulta da semântica das palavras «assiduidade» e «pontualidade». Da referida norma, citada pela candidata, se retira que o dever de assiduidade consiste em “comparecer ao serviço regular e continuamente” e que o dever de pontualidade consiste em “comparecer ao serviço nas horas que estejam designadas”.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, que não colhem os argumentos invocados pela candidata Ana Catarina Oliveira Alves, mantendo-se as notações das perguntas colocadas em crise.

Em sede de audiência prévia, o candidato **Tiago Alexandre Gouveia Gertrudes** manifestou discordar da grelha de correção da prova de conhecimentos no que respeita às afirmações n.ºs 38 e 42, requerendo que as suas respostas fossem consideradas corretas e, conseqüentemente, lhe fosse atribuída a classificação de 14,40 valores neste método de seleção.

Relativamente à afirmação n.º 38, entende que a mesma não pode ser considerada falsa, devendo ser considerada verdadeira. Refere o candidato que:

«No que concerne à primeira das questões enunciadas, questão n.º 38, sou a entender que a mesma não pode ser considerada falsa, devendo ser considerada a resposta do candidato, verdadeira, como correta. Senão vejamos: a questão refere que “A tentativa apenas é punível nas situações em que, ao crime consumado respetivo, corresponder pena superior a 3 anos de prisão”. Ora, dispõe o artigo 23.º do Código Penal, precisamente que “Salvo disposição em contrário, a tentativa só é punível nas situações em que, ao crime consumado respetivo, corresponder pena superior a 3 anos de prisão”.

Não obstante a norma ressaltar outras circunstâncias, certo é que a regra é a de que a tentativa apenas é punível nas situações em que ao crime consumado respetivo corresponder pena superior a 3 anos de prisão.»

Analisada a exposição do candidato, o júri entende não lhe assistir razão. A afirmação n.º 38 da prova de conhecimentos é falsa, porquanto a tentativa não é apenas punível nas situações em que, ao crime consumado respetivo, corresponder pena superior a 3 anos de prisão, mas também quando a lei expressamente o disser, daí a ressalva contida na norma legal: “*Salvo disposição em contrário...*”.

Quanto à afirmação n.º 42, o candidato entende que a mesma não pode ser considerada falsa, devendo ser considerada verdadeira. No essencial, refere que:

«Relativamente à segunda questões supra identificada, questão n.º 42, sou igualmente do entendimento que esta não poderia ser considerada falsa, mas sim como verdadeira. A questão n.º 42 refere o seguinte: “O dever de assiduidade consiste em comparecer ao serviço nas horas que estejam designadas”, tendo o candidato colocado como verdadeiro, ao contrário do que consta na grelha de correção, onde a afirmação configura como sendo falsa.

O artigo 73.º, n.º 11 da Lei n.º 35/2014 (LGTP) dispõe que “Os deveres de assiduidade e de pontualidade consistem em comparecer ao serviço regular e continuamente e nas horas que estejam designadas”.

Sendo certo que uma falta não é mais que uma violação do dever de assiduidade, tal como dispõe o artigo 256.º, n.º 1 do Código do Trabalho, aplicável subsidiariamente e, nos termos do artigo 133.º da LGTP, “Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário”.

Analisada a exposição do candidato, o júri entende também não lhe assistir razão, conforme tivemos já oportunidade de referir aquando da apreciação da audiência prévia da candidata Ana Catarina Oliveira Alves. A lei distingue, claramente, o dever de assiduidade do dever de pontualidade, inscrevendo-os distintamente nas alíneas i) e j) do artigo 73.º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual. Do próprio n.º 11 desta norma legal se retira essa distinção, que, ademais, resulta da semântica das palavras «assiduidade» e «pontualidade». Da referida norma, já citada, se retira que o dever de assiduidade consiste em “*comparecer ao serviço regular e continuamente*” e que o dever de pontualidade consiste em “*comparecer ao serviço nas horas que estejam designadas*”.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, manter a avaliação atribuída à prova de conhecimentos do candidato Tiago Alexandre Gouveia Gertrudes.

No dia 16 de junho de 2023, o candidato **João Bernardo Moutinho Pereira de Almeida** dirigiu um e-mail ao júri do concurso, com o seguinte teor:

1. *O candidato deve ser considerado ao abrigo do artigo 26.º, n.º 2, alínea i) e n.º 3, do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de*

Voluntariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, por força do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. Para tal remete declaração em anexo;

2. *Por lapso, aquando da formalização de candidatura ao procedimento em apreço, o candidato não contemplou a supracitada declaração;*
3. *Por força da utilização deste incentivo, a classificação do candidato irá sofrer alterações, tendo em vista a subida na classificação geral.*

No dia 4 de julho de 2023, dirigiu um outro e-mail ao júri do concurso, ao qual anexou um esclarecimento do Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE), contendo, no essencial, o seguinte teor:

*“Se atentarmos ao incentivo do artigo 24.º “Acesso a emprego público” verificamos que o mesmo dispõe que os militares que tenham prestado serviço efetivo em Regime de Contrato pelo período mínimo de cinco anos têm o direito de se candidatar aos procedimentos comuns reservados a quem é titular de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (...) e que o presente direito extingue-se com a constituição de relação de emprego público por tempo indeterminado **em virtude da aplicação do presente artigo** (isto é, poderão beneficiar deste incentivo para ingressar na Administração Pública uma vez) ou decorridos quatro anos sobre a data de cessação do contrato com as Forças Armadas.*

Deste modo, quem (re)ingressa na Administração Pública ao abrigo do direito que decorre do artigo 24.º do referido diploma não fica impedido de beneficiar de um outro incentivo, por exemplo, o previsto no artigo 26.º com a epígrafe “Admissão aos quadros permanentes das forças e serviços de segurança, órgãos de polícia e bombeiros profissionais” que prevê um rol de contingentes de vagas disponibilizadas, em diferentes concursos, (n.º2 do mesmo preceito) dentro dos três anos subsequentes à data de cessação de contrato.

Pelo exposto, considerando que o candidato passou à disponibilidade em setembro de 2020, poderá o candidato (re)ingressar na Administração Pública ao abrigo do incentivo do artigo 24.º (considerando que está a beneficiar deste prerrogativa pela primeira vez) e em simultâneo beneficiar da percentagem de contingente de vagas postas a concurso para ingresso nas carreiras de inspeção do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, ao abrigo da alínea i) do n.º2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro.”

Desde logo, importa referir que não se percebe se o candidato dirigiu, ao júri do concurso, as suas comunicações ao abrigo do direito de audiência prévia, porquanto, por um lado, não utilizou o formulário obrigatório a que se refere a ata n.º 6 do presente procedimento concursal, e, por outro lado, fê-lo ainda antes do início do prazo para o efeito (o Aviso n.º 12113/2023, que contém o projeto de lista de ordenação final de candidatos ao procedimento concursal para a carreira especial de inspeção, foi publicado em Diário da República no dia 27-06-2023, data a partir da qual se inicia o prazo para o exercício do direito de audiência prévia).

Não obstante a violação destas formalidades, o júri deliberou apreciar o conteúdo das referidas comunicações. Vejamos.

O Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado (RIPSM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, visa, entre outros objetivos, apoiar o processo de transição dos militares para o mercado de trabalho após a prestação do serviço militar. Os apoios à inserção no mercado de trabalho constam do Capítulo IV do referido Regulamento, relevando, para o que aqui interessa, o disposto nos seus artigos 24.º e 26.º. Sucede que os direitos previstos nestas normas legais se extinguem com a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 8 do artigo 24.º do RIPSM. Ora, o candidato João Bernardo Moutinho Pereira de Almeida pertence ao mapa de pessoal do Instituto Nacional de Emergência Médica, com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo que não beneficia da percentagem de contingentes de vagas postas a concurso, prevista no artigo 26.º, n.º 2, alínea i) do RIPSM.

O próprio esclarecimento do CIOFE vai neste sentido, embora, segundo nos parece, o candidato o tenha mal interpretado. Com efeito, lê-se no esclarecimento que, ao abrigo do artigo 24.º «Acesso a emprego público», “... os militares que tenham prestado serviço efetivo em Regime de Contrato pelo período mínimo de cinco anos têm o direito de se candidatar aos procedimentos comuns reservados a quem é titular de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (...) e que o presente direito extingue-se com a constituição de relação de emprego público por tempo indeterminado em virtude da aplicação do presente artigo (**isto é, poderão beneficiar deste incentivo para ingressar na Administração Pública uma vez**)...”.

E mais adiante, lê-se que “considerando que o candidato passou à disponibilidade em setembro de 2020, poderá o candidato (re)ingressar na Administração Pública ao abrigo do incentivo do artigo 24.º (**considerando que está a beneficiar deste prerrogativa pela primeira vez**) e em simultâneo beneficiar da percentagem de contingente de vagas postas a concurso para ingresso nas carreiras de inspeção do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, ao abrigo da alínea i) do n.º 2 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro” (negrito e sublinhados nossos).

Como bem se percebe, o candidato estaria em condições de beneficiar do incentivo previsto no artigo 24.º e, em simultâneo, do incentivo previsto no artigo 26.º se, e apenas se, estivesse a beneficiar desta prerrogativa pela primeira vez, o que não é o caso.

Percebe-se, ainda, que o CIOFE partiu do princípio – erróneo – de que o candidato estava a beneficiar pela primeira vez, no presente concurso, daqueles incentivos, o que não é o caso. O direito aos referidos incentivos extinguiu-se com a constituição de relação de emprego público por tempo indeterminado.

Face ao exposto, o júri deliberou indeferir a pretensão do candidato João Bernardo Moutinho Pereira de Almeida.

Em sede de audiência prévia, o candidato **Cláudio Pereira Silva** expôs o seguinte:

«Como candidato do presente procedimento concursal, ao abrigo do artigo 26.º, n.º 2, alínea i) e n.º 3 do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro,

deve ser tido em conta os meus 3 anos e 293 dias de serviço efetivo no Exército Português, como se pode verificar no anexo I, nos critérios em situação de igualdade de classificação final.

Ainda assim, pelo artigo 26.º, n.º 2, alínea i), Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, “j) 15% para ingresso nas carreiras de inspeção do mapa de pessoal da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica”, deve ser tido em conta, a minha posição na classificação final.»

Conforme dissemos supra, o Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado (RIPSM) visa, entre outros objetivos, apoiar o processo de transição dos militares para o mercado de trabalho após a prestação do serviço militar. Os apoios à inserção no mercado de trabalho constam do Capítulo IV do referido Regulamento, relevando, para o que aqui interessa, o disposto nos seus artigos 24.º e 26.º. Sucede que os direitos previstos nestas normas legais se extinguem com a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 8 do artigo 24.º do RIPSM. Ora, o candidato Cláudio Pereira Silva pertence ao mapa de pessoal da Câmara Municipal do Porto, com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo que não beneficia da percentagem de contingentes de vagas postas a concurso, prevista no artigo 26.º, n.º 2, alínea i) do RIPSM.

Face ao exposto, o júri deliberou indeferir a pretensão do candidato Cláudio Pereira Silva.

Conforme consta da ata n.º 6, após uma reanálise das candidaturas, o júri verificou que o candidato **Bruno Filipe Rodrigues Lameirão** não reunia, à data da abertura do concurso, os requisitos especiais de admissão previstos no ponto 13.2. do Aviso de abertura do procedimento concursal publicado no sítio da internet da Bolsa de Emprego Público com o Código da Oferta OE202204/0185, designadamente, não possuía a habilitação mínima de licenciatura, de acordo com o n.º 2, alínea b), do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 74/2018, de 21 de setembro. Por essa razão, o júri deliberou relevar o lapso detetado, procedendo à exclusão do candidato do presente procedimento concursal.

Em sede de audiência prévia, o candidato requer “a reavaliação da sua situação e, conseqüentemente, que seja reconsiderada a sua readmissão no presente concurso”, por considerar que a sua exclusão do procedimento concursal deveria ter ocorrido na fase de análises das candidaturas (a que se reporta a ata n.º 2), e não na fase da ordenação final dos candidatos.

No essencial, refere que, no dia 22 de março de 2022, “... aquando da submissão da sua candidatura ao concurso em questão, enviou (...) um requerimento datado e assinado, dirigido ao Exmo. Sr. Presidente do Júri, a esclarecer toda a sua situação académica...”

Refere ainda que “no teor do referido documento, (...) o ora signatário expôs que ainda não detinha o diploma de licenciatura, mas que estava prestes a obter o mesmo, o que se verificaria num curto espaço de tempo, tendo ainda requerido, pese embora esta situação, que fosse admitido ao presente concurso. Posto isto, e não tendo obtido qualquer tipo de resposta negativa ao seu requerimento, no primeiro dia de agosto de 2022, o ora Signatário enviou um e-mail para o endereço concursos.rh@asae.pt, repetindo o envio de todos os documentos anteriormente enviados e melhor identificados no artigo 3.º, adicionando o diploma de licenciatura, bem como, aproveitou para esclarecer que se tratava dos documentos em falta.”

É certo que, na apresentação da candidatura, o candidato juntou um requerimento informando que não era possuidor de licenciatura, ~~mas que contava concluí-la a breve trecho. Como também é certo que o júri~~ não se pronunciou quanto a esse requerimento. Porém, o lapso em que o júri incorreu não serve de justificação ou de suprimento de um facto que, objetivamente, determina a não admissão ao procedimento concursal. Manter o candidato no procedimento concursal em curso seria colocá-lo numa posição de privilégio face a outros candidatos que concorreram ao presente concurso e face aos demais que, não sendo ainda possuidores do grau de licenciatura à data do termo para a apresentação das candidaturas, não concorreram por esse facto.

Não restam dúvidas que o candidato não era possuidor, à data da abertura do concurso, de um dos requisitos especiais de admissão previstos no ponto 13.2. do Aviso de abertura do procedimento concursal publicado no sítio da internet da Bolsa de Emprego Público com o Código da Oferta OE202204/0185, designadamente, não possuía a habilitação mínima de licenciatura, de acordo com o n.º 2, alínea b), do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 74/2018, de 21 de setembro.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, manter a exclusão do candidato Bruno Filipe Rodrigues Lameirão.

Em sede de audiência prévia, a candidata **Liliana dos Santos Costa** solicitou a consulta da sua prova de conhecimentos e da entrevista profissional, tendo exposto no essencial o seguinte:

1. Que *“... a grelha da ficha de entrevista profissional de seleção não contém qualquer fundamentação do júri sobre as suas opiniões que conduziram à decisão”*, citando um Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte, processo n.º 00362/12.7BEMDL) a esse respeito;
2. Que, citando um Acórdão do Tribunal Central Administrativo Sul, processo n.º 12565/15, a grelha classificativa da entrevista profissional é um *“quadro avaliativo meramente conclusivo (numérico e adjetival) que não satisfaz a garantia procedimental do direito à fundamentação das decisões administrativas”*;

Quanto a isto, o júri já se pronunciou supra aquando da análise da exposição do candidato Pedro Gonçalo Ruas Pires Resende Nogueira, na parte em que invocar a invalidade da ata n.º 6 do júri do procedimento concursal *“... por preterição da fundamentação do ato administrativo, com fundamento no artigo 163.º do CPA”*, para cujos considerandos remetermos na íntegra.

Refere ainda a candidata Liliana dos Santos Costa discordar das notações atribuídas pelo júri nos vários parâmetros de avaliação da entrevista, com os seguintes fundamentos:

1. *“Quanto o [sic] primeiro parâmetro da ficha de entrevista profissional de seleção (expressão e fluência verbais), foi-me atribuída classificação [sic] de reduzida. Não concordo. No momento da entrevista, poderia estar com um nível elevado de stress, o que poderá ter conduzido os membros do júri a terem a perceção disso, contudo não concordo com a «transmissão pouco clara ou confusa de pontos de vista», os membros do júri nunca*

tiveram dúvidas quanto às respostas obtidas, não me foi transmitida qualquer dificuldade de perceção. À parte disso, devo salientar que recentemente fui convidada, na Autorarquia onde exerço funções, a integrar na Divisão responsável pelo atendimento ao público, mudança que recusei, mas para dizer que se eu tivesse um nível reduzido de expressão e fluência verbais, certamente esse convite não me teria sido feito”.

Conforme dissemos já, a parâmetro «Expressão e fluência verbais» visa avaliar “a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do candidato, sem descurar a vertente estilística do discurso”. Essa avaliação é realizada pelo júri ao longo da entrevista, momento único e irrepetível, em que os candidatos são mais ou menos condicionados por fatores como o nervosismo, o stress ou a ansiedade, que podem influenciar negativamente a confiança, a segurança nas respostas e, em consequência, o seu desempenho e resultado, como aliás assim o admite a própria candidata. Sem pôr em causa o alegado pela candidata quanto às suas capacidades de expressão e fluência verbais no seu dia-a-dia profissional, importa referir que a avaliação efetuada pelo júri incide sobre o momento da entrevista, e apenas neste. As capacidades e aptidões invocadas fora do contexto de entrevista, ao nível deste parâmetro, não relevam para efeitos de avaliação.

2. *“Não consigo identificar em que questões da entrevista foi avaliado o segundo parâmetro (sentido crítico), logo não entendo como o júri me atribui uma deficiente capacidade de argumentação perante as hipóteses, pois nem me recordo de questões relativas a hipóteses. Posso colocar a hipótese de a questão para este parâmetro ter sido a de «qual é a sua situação pessoal? Solteira, casada? Filhos?». Sim, o júri colocou-me esta questão, assim direta, lembro-me que aí sim, fiquei reticente, pois não acreditei que os lugares a concurso não fossem obedecer aos princípios de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos. Até hoje continuo a questionar-me, que relevância para o júri tem tal questão?”.*

Em primeiro lugar, dizer que o conceito de “hipótese” que surge nos critérios de avaliação dos diversos parâmetros da entrevista profissional é um conceito amplo, utilizado precisamente para abranger todo o diálogo e debate, surgindo assim no sentido de circunstância, opção, condição, possibilidade ou caso.

Em segundo lugar, refira-se que a avaliação deste parâmetro é realizada em função do interesse, da exposição e das intervenções do/a candidato/a ao longo de toda a entrevista (e não apenas numa ou noutra pergunta), nomeadamente em função da profundidade e do rigor analíticos nas respostas dadas, bem como da capacidade argumentativa e de fundamento. Ora, na avaliação deste parâmetro, o júri entendeu que a candidata manifestou uma abordagem tolerável das questões apresentadas, revelando deficiente capacidade de fundamentação e argumentação dubitativa e hesitante, sem grande convicção perante as perguntas colocadas.

Em terceiro lugar, importa esclarecer que a questão colocada pelo júri quanto à situação familiar da candidata não tem qualquer relevância na avaliação da entrevista, servindo apenas de mote para a apresentação dos candidatos.

3. *“No parâmetro C, da motivação face aos lugares postos a concurso, foi entendimento do júri que eu possuo um razoável interesse, mas sem grande convicção, discordo, uma das evidências disso é a presente defesa em sede de audiência de interessados. Outra evidência, são os documentos que junto ao presente formulário, um certificado de frequência do 6.ª Edição do Curso de Formação Avançada em Contraordenações. Este certificado não constava do meu CV em abril de 2022, porque só frequentei este curso posteriormente à abertura do presente procedimento concursal, prova de que possuo grande interesse face aos lugares postos a concurso. E ainda uma participação numa conferência organizada pela Associação Portuguesa de Direito do Consumo. O que demonstra o meu interesse nos lugares a concurso.”*

O parâmetro «Motivação» visa avaliar, face às exigências funcionais dos lugares postos a concurso, o empenho e a dedicação do candidato, medidos através do seu sentido de disponibilidade e de responsabilidade, bem como a sua capacidade de julgamento e disciplina. Neste aspeto, a candidata demonstrou interesses e gostos diversificados, manifestando bom espírito de iniciativa e o concomitante sentido de disponibilidade e de responsabilidade, mas sem grande convicção, pelos lugares postos a concurso. A referência agora feita pela candidata quanto ao Curso de Formação Avançada em Contraordenações e à referida conferência em que participou não constituem, sem mais ou necessariamente, uma maior valorização no parâmetro colocado em crise.

4. *“No último parâmetro (qualidade profissionais), avaliou o júri que possuo conhecimentos profissionais úteis, que antevem uma satisfatória capacidade de adaptação, entendo que me enquadro nas aptidões relevantes antevendo boa capacidade de adaptação, uma vez que profissionalmente já exerci funções em pequena empresa alimentar, e ainda numa grande superfície comercial, estando por esses motivos bastante familiarizada com os procedimentos, nomeadamente de HACCP, de características organoléticas, entre outros. Uma mais valia para os lugares a concurso, uma vez que sei onde se erra ou se descuro. A par disso conforme consta do meu CV, terminei o TeSP em Serviços Jurídicos e a Licenciatura em Solicitadoria com notas de 18 e 16, respetivamente, tendo sido frequentados como trabalhadora-estudante, o que indica que sou delicada, inteligente e motivada perante o que me proponho”.*

Quanto a isto, refira-se uma vez mais que só o conhecimento pessoal do/a candidato/a, em sede de entrevista, torna viável um juízo de valor sobre determinadas qualidades suas a considerar na avaliação do parâmetro que engloba as competências funcionais «Qualidades profissionais». Com efeito, não basta o/a candidato/a prevalecer-se de possuir esta ou aquela experiência profissional para, sem mais, considerar que lhe é devida melhor classificação no suprarreferido parâmetro. Deve, em sede de entrevista, *“demonstrar o nível de desenvolvimento e a variedade de aptidões e conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas anteriormente, bem como a sua utilidade e relevância para o exercício dos lugares postos a concurso”*, conforme se lê na ficha de entrevista

(publicada em anexo à ata n.º 1 do presente concurso), no domínio da qual o júri decide sobre as aptidões e as qualidades do candidato. Em sede de entrevista profissional de seleção, o/a candidato/a não é avaliado/a em função do seu currículo, mas sim em função da sua capacidade em demonstrar e revelar ao júri, no próprio ato de entrevista, as suas qualidades e conhecimentos no âmbito dos parâmetros previamente definidos e publicitados em anexo à ata nº 1 do concurso. As aptidões e qualidades definidas nos vários parâmetros devem ser suficientemente demonstradas perante o júri, pelos candidatos, no ato da entrevista.

A experiência profissional, as habilitações académicas ou os cursos e formações profissionais são componentes que cabem na *avaliação curricular*, um dos métodos de seleção previstos no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, mas esse método de seleção não faz parte do presente concurso. A entrevista profissional de seleção não se confunde com a avaliação curricular. Para efeitos de avaliação curricular (AC), aí sim, são tidos em conta elementos objetivos, pontuados de acordo com uma tabela previamente fixada pelo júri, como a experiência profissional (em que, por exemplo, é atribuído um determinado valor por cada ano completo de experiência profissional no exercício de determinada função), a formação profissional (em que, por exemplo, é atribuído um determinado valor por cada ação de formação relevante para o cargo a concurso) ou as habilitações académicas (em que são atribuídas valorizações distintas para os vários graus académicos). Já na entrevista profissional de seleção, estes elementos não relevam de forma objetiva. O titular de mestrado ou doutoramento não tem, necessariamente, neste ou naquele parâmetro, uma pontuação superior a quem é apenas detentor de uma licenciatura.

Face ao exposto, o júri deliberou, por unanimidade, manter a avaliação atribuída à entrevista profissional de seleção da candidata Liliana dos Santos Costa.

4. Concluída a audiência de interessados, e de acordo com o segundo ponto de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, e considerando que as alegações apresentadas em sede de audiência prévia em nada alteram o projeto de decisão constante da Ata n.º 6, aprovar a lista unitária de ordenação final, que se junta como anexo à presente Ata e dela faz parte integrante, a qual, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, será submetida a homologação do dirigente máximo do serviço, S. Ex.ª o Inspetor-Geral da ASAE, acompanhada das restantes deliberações tomadas no âmbito do presente procedimento concursal.

5. Após homologação, a lista de ordenação final será objeto de notificação a todos os candidatos, incluindo os que foram excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, nos termos do n.º 4 do artigo n.º 28 da já citada Portaria, pela forma prevista no n.º 1 do artigo 10.º do mesmo diploma legal, bem como afixada em local visível e público, na sede da ASAE, e disponibilizada na página eletrónica desta entidade, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do artigo 28.º n.º 5 da referida Portaria.

6. Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Presidente do Júri



Assinado por: João José
Rodrigues Afonso
Identificação: B112056321
Data: 2023-07-18 às 15:26:18

(João José Rodrigues Afonso)

O 1º Vogal Suplente

Assinado por: **Paulo Jorge dos Santos Cunha**
Num. de Identificação: 07701203
Data: 2023.07.18 21:04:33+01'00'

(Paulo Jorge Cunha)

O 2º Vogal Efetivo

Assinado por: **Margarida Alexandra Paulo de
Sousa**
Num. de Identificação: 13893810
Data: 2023.07.18 15:37:49+01'00'

(Margarida Paulo de Sousa)

ANEXO

PROCEDIMENTO DE SELEÇÃO PARA RECRUTAMENTO DE 15 INSPETORES Aviso n.º 7040/2022,
 publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 69/2022 de 07 de abril de 2022 Oferta BEP
 OE202204/0185 de 11 de março de 2022

Lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados

ORDENAÇÃO	NOME DO(A) CANDIDATO(A)	Classificação final	Crítérios em situação de igualdade de classificação final
1.º	João Luís Bentes Franco Baptista	17,20	
2.º	Pedro Miguel Santos Cortesão	17,12	
3.º	Pedro Miguel Santos Alexandre	16,84	
4.º	Nelson Armando Meireles Pimenta	16,82	b)
5.º	Mauro Alexandre da Costa Eduardo	16,82	
6.º	Orlando Miguel Lourenço Salgueiro	16,78	
7.º	Roberto Paulo Raimundo Malanho	16,60	
8.º	Lília Almerinda Martins Barbosa de Oliveira	16,56	
9.º	David Viçoso Lourenço Félix Luís	16,54	d)
10.º	André Filipe Pereira Cardoso	16,54	
11.º	Marta Isabel Caramelo Ramos	16,32	a)
12.º	Ana Cristina Sá Oliveira	16,32	
13.º	Vânia Marisa Gonçalves Canhoto	16,28	
14.º	Marta Alexandra Ferreira Araújo	16,04	
15.º	Diana Raquel Fernandes Correia	14,66	d)
16.º	Maria Pacheco Pereira	16,02	b)
17.º	Vanessa Alexandra Nunes Patrício	16,02	
18.º	Sophia Isabel Pereira Leirinha	15,98	b)
19.º	Ana Rita da Rocha Oliveira	15,98	b)
20.º	Hugo Filipe Rego dos Santos	15,98	
21.º	Carla Sofia Mendes Pereira	15,96	a), b)

22.º	Tânia Sofia Bernardo da Graça	15,96	a)
23.º	Pedro Miguel Santana Bragança	15,96	b)
24.º	Marcos André Lucas da Silva	15,96	
25.º	Miguel Augusto Vieira Rodrigues	15,74	b)
26.º	Nuno Miguel da Silva Lopes	15,74	
27.º	João Paulo Ferreira Dias	15,72	b)
28.º	Armando José Gonçalves Antunes	15,72	
29.º	Melany Gomes Suzano	15,70	a)
30.º	Marisela Maria Rodrigues de Sousa	15,70	
31.º	Ricardo Jorge da Silva Guimarães	15,50	
32.º	Diogo Tomé Lopes Frazão	15,48	
33.º	Teresa Raquel Coelho de Castro	15,46	
34.º	Marlene Antunes Cruz Dias	15,44	
35.º	Tiago Alexandre Gouveia Gertrudes	15,22	
36.º	Sara Filipa Gregório Silvestre	15,20	b)
37.º	Hugo Miguel Regueira Coelho Carreira	15,20	
38.º	Beatriz Pereira Santos	15,18	
39.º	Diogo Rafael Gonçalves Ferreira	15,16	b)
40.º	Ana Luísa da Silva Dias	15,16	
41.º	Tiago Filipe Lopes da Silva	15,14	
42.º	Thatiane Fontão da Rocha	15,12	b)
43.º	Carlos Manuel de Figueiredo e Silva	15,12	b)
44.º	Augusto Diogo Romão da Cruz	15,12	
45.º	Pedro Gonçalo Ruas Pires Resende Nogueira	15,10	
46.º	Hugo Emanuel da Silva Teixeira	14,88	a)
47.º	Cátia Cristina Azevedo Lopes	14,88	
48.º	Rita de Jesus Cipriano	14,86	
49.º	Carla Patrícia Correia da Silva	14,64	a)
50.º	Marta Isabel Castro Matos	14,64	b)
51.º	João Bernardo Moutinho Pereira de Almeida	14,64	

52.º	Cláudia Maria Alves Mendes	14,62	
53.º	Diana Sofia da Silva Encarnação Lopes	14,60	
54.º	Inês Millet Barros	14,58	a), b)
55.º	Sara Raquel de Miranda Sarilho	14,58	a), b)
56.º	Ana Catarina Oliveira Alves	14,58	a)
57.º	Cátia Sofia Terrinca B. de Freitas Samouco	14,58	b)
58.º	Bernardete Luís da Silva Farinha	14,58	b)
59.º	Rui Miguel Roque Pires	14,58	
60.º	Sara Carlota Claro Ferreira	14,56	b)
61.º	Elsa Cristina Fadista Justo	14,56	
62.º	Yuriy Boyarskyy	14,54	
63.º	Daniela Patrícia Moreira da Silva	14,34	a), c)
64.º	Andréa Farias Lourenço	14,34	
65.º	Verónica Sofia Mascarenhas da Silva	14,32	a), c)
66.º	Adriana Giesteira de Sousa Oliveira Granja	14,32	b)
67.º	Filipe José Cardoso Oliveira	14,32	b)
68.º	Cláudia Sofia Marques Elias	14,32	
69.º	Diana Margarida Rodrigues dos Santos	14,30	
70.º	Pedro de Brito António	14,28	
71.º	Marcelo José Pinto Silva	14,26	
72.º	João Pedro da Costa Maciel	14,24	a)
73.º	Ana Rita de Castro Campos	14,24	
74.º	Ana Cristiana Coelho Araújo	14,08	
75.º	Ana Maria Praça Fialho	14,06	b)
76.º	Pedro André Lima da Silva	14,06	b)
77.º	Paula Alexandra Silva Neves	14,06	
78.º	João Fernando da Silva Louro	14,04	a), c)
79.º	Diogo Jorge Teixeira Carvalho	14,04	b)
80.º	Renata Sofia Neves e Silva	14,04	b)
81.º	Vítor Hugo Silva Ribeiro	14,04	

82.º	Nuno do Carmo Silva Alves	14,02	a), c)
83.º	Juan Carlos Fernandes Vieira	14,02	b)
84.º	Joana Filipa Oliveira da Silva Sousa	14,02	
85.º	Isa Rafaela dos Santos Ferreira	14,00	b)
86.º	José Manuel Casimiro Nunes	14,00	
87.º	Luís Carlos Ramos Branquinho	13,98	c)
88.º	Luís Filipe Malta Teixeira	13,98	
89.º	Susana Margarida Fonseca Oliveira	13,92	
90.º	Patrícia Alexandra Dias Mateus	13,78	b)
91.º	Pedro Manuel Marques Mourão	13,78	
92.º	Ana Neves Ramos	13,76	a)
93.º	Marisa Isabel Fileno Anastácio	13,76	b)
94.º	Emanuel Arcanjo de Sousa Novo	13,76	b)
95.º	Nuno Alexandre Madeira Cavaco	13,76	
96.º	Ana Mafalda Almeida Custódio	13,72	
97.º	Nuno Manuel Dias Novais	13,52	
98.º	Andreína Sofia Nunes da Silva	13,50	
99.º	Mafalda Teixeira Alves	13,46	a), b)
100.º	Mariana Baptista de Sá	13,46	a)
101.º	Stephanie Dias Gonçalves	13,46	b)
102.º	Tiago Beatriz de Oliveira	13,46	
103.º	André Filipe Américo Caeiro	13,44	b)
104.º	Hugo André Magalhães Vilares	13,44	b)
105.º	Cláudio Miguel Teixeira Nunes	13,44	b)
106.º	Ana Rute Inácio Ribeiro	13,44	
107.º	Fábio Jorge Pinão	13,42	
108.º	João Pedro Santos Costa	13,38	
109.º	Liliana dos Santos Costa	13,36	
110.º	Telma Sofia Mendes Vilela	13,22	
111.º	Inês Abreu de Roboredo Sampaio e Melo	13,20	b)

112.º	Cláudio Pereira Silva	13,20	b)
113.º	João Filipe Ferreira dos Santos	13,20	b)
114.º	Eloísa Oliveira Vieira de Carvalho	13,20	b)
115.º	Iunária de Carvalho Albuquerque Viegas	13,20	
116.º	Margarida Andrade Sousa	13,18	a)
117.º	Adriana Torres Ferreira	13,18	b)
118.º	Sandrina Cardoso Ferreira	13,18	
119.º	Hugo José Ferreira Cordeiro	13,16	
120.º	Daniela Eugénia Moreira Mendes	13,12	
121.º	Rodrigo José Cristóvão	12,92	b)
122.º	Simão Pedro Coelho Baptista	12,92	b)
123.º	Adélia Denise de Castro e Silva D. de Andrade	12,92	
124.º	Isaura Gomes Soares Gatinho	12,90	
125.º	Ana Lúcia Gaspar Laranjeira	12,88	
126.º	Rita Andreia Victoria dos Santos	12,66	
127.º	Soraia Cristina Caetano Ribeiro	12,64	
128.º	Joel Artur da Silva Ferreira	12,62	
129.º	Daniel Monteiro de Sousa	12,60	a)
130.º	Liliana Cristina Gomes Alves	12,60	
131.º	Vasco Filipe Ferreira Coelho	12,54	
132.º	Miguel Albano da Costa Lopes	12,30	
133.º	Marta Isabel Ferreira Pereira Gomes	12,10	
134.º	Sandra Valente Esteves	11,76	a)
135.º	Pedro José Belo Ribeiro	11,76	

LEGENDA – Critérios em situação de igualdade de classificação final:

- a) Candidato com maior grau de habilitação (Cfr. artigo 40.º, n.º 7, alínea a), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, por força do artigo 27.º do mesmo diploma legal.

- b) Candidato com menor idade relativamente ao candidato subsequente (Cfr. artigo 40.º, n.º 7, alínea *b*), da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, por força do artigo 27.º do mesmo diploma legal).
- c) Preferência ao abrigo do artigo 26.º, n.º 3, do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, por força do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
- d) Preferência ao abrigo do artigo 26.º, n.º 2, alínea *i*), do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro, por força do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.