



Homologo

14/05/2026

H.

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Oferta de mobilidade interna para um posto de trabalho na carreira e categoria de assistente técnico para o Divisão de Finanças e Orçamento Municipal - Serviço de Tesouraria

ATA NÚMERO TRÊS

Aos 14 dias do mês de maio de 2026, pelas 11 horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri nomeado para avaliação da entrevista de avaliação de competências, da oferta de mobilidade interna na carreira/categoria de assistente técnico, para o Serviço de Tesouraria, aberto apenas a trabalhadores da Autarquia, publicada na página eletrónica de recrutamento da Câmara Municipal da Covilhã, **estando presentes:** -----

Presidente: Júlio Manuel de Sousa Costa, Mestre – Diretor de Departamento de Finanças e Modernização Administrativa; -----

1º Vogal: Sandra Cristina Pires Praça, Lic.^a – Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação; -----

2ª Vogal: Maria Salomé da Silva Madaleno, Assistente Técnica/Coordenadora Técnica. -----

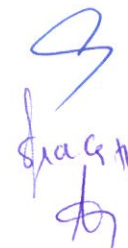
Realizadas as Entrevistas de avaliação de competências no dia 26 de março de 2026, o júri deliberou efetuar a audiência dos interessados aos candidatos excluídos do procedimento, nos termos do artigo 121.º do CPA (Código do Procedimento Administrativo) – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação. -----

A candidata Liliana Maria Marques de Oliveira Coimbra apresentou as seguintes alegações em sede de audiência de interessados: “Da ata nº 2, resulta que todos os/as candidatos/as, foram classificados com a valoração de **8,00 valores**, não constando qualquer fundamentação individual das classificações atribuídas, nem referência expressa acerca da aplicação dos critérios da avaliação. Ora, nos termos do disposto no artigo 52.º do CPA, os atos administrativos carecem de fundamentação, a qual e de acordo com o artigo 53.º do mesmo diploma, esta deve ser expressa, clara e suficiente, permitindo que os interessados, no caso os candidatos à

S. Lucen
dr.

oferta de mobilidade interna, compreendam o raciocínio e a valoração efetuada pelo júri na tomada de decisão. A mera indicação de uma classificação numérica, sem explicação dos parâmetros de avaliação, nem acerca da ponderação dos fatores relevantes ou até a apreciação individual de cada candidato, não satisfaz o dever legal de fundamentação. A atividade administrativa está subordinada aos princípios de igualdade e imparcialidade consubstanciados nos artigos 6.º e 9.º do CPA, bem como o princípio da prossecução do interesse público e da justiça, consagrado no ponto 1 do artigo 266.º da Constituição da República Portuguesa. Assim, nesta avaliação, a atribuição de classificações idênticas, no caso concreto com a atribuição da mesma nota à totalidade dos candidatos e desacompanhada de elementos que evidenciem a respetiva diferenciação, não permite aferir de que modo foram observados os princípios da avaliação realizada. Conforme resulta do aviso de abertura, no item "Seleção", a "Entrevista de Avaliação de Competências, tem como referência a análise do currículo profissional". Nesse sentido, cumpre reiterar que executei funções na ADC, durante os anos dos quais executei tarefas de faturação, contabilidade e de tesouraria, tendo experiência relevante e diretamente relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho para o qual me candidatei na área desta mobilidade interna. Face ao exposto, venho requerer a reapreciação das classificações atribuídas, uma vez que existe insuficiência de fundamentação e existe a necessidade de densificação dos critérios que foram aplicados, porque cada pessoa é única e os 10 candidatos a esta mobilidade interna não deveriam ter a mesma nota. Peço, por isso, a grelha da avaliação utilizada, quais os critérios de ponderação aplicados e a eventual existência de classificações parcelares por competência definidas no RECAP. Presumo que, na entrevista, cada membro do júri deu a sua classificação, questiono como é que todos os candidatos têm a mesma nota, quando a classificação deste método de seleção efetua-se numa escala de 0-20 valores, sendo o resultado obtido através das classificações obtidas nas competências avaliadas com 5 níveis de exigência valorados em 4, 8, 12, 16 e 20 valores, sendo o valor final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas nas competências avaliada. Deve também existir um guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual que deverá traduzir a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. Logo é de estranhar, e mais uma vez reitero, que todos os candidatos tenham a mesma nota." -----

O júri analisou as alegações da candidata e informa o seguinte: importa referir que a avaliação realizada no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências foi conduzida em estrita observância do disposto no aviso de abertura do procedimento, bem como dos



princípios gerais da atividade administrativa, designadamente os princípios da igualdade, imparcialidade e prossecução do interesse público. A metodologia aplicada teve por base critérios previamente definidos e uniformemente aplicados a todos os candidatos, garantindo-se assim a equidade do processo avaliativo. Relativamente à questão suscitada quanto à atribuição de classificações idênticas a todos os candidatos, esclarece-se que tal circunstância resulta da aplicação objetiva dos critérios de avaliação definidos, tendo o Júri considerado que, no contexto específico da entrevista e face aos parâmetros avaliados, os desempenhos evidenciados se situaram em nível equivalente. A atribuição da mesma valoração não configura, por si só, qualquer violação dos princípios legais aplicáveis, desde que sustentada na apreciação técnica e fundamentada do Júri, como se verificou. No que concerne ao dever de fundamentação dos atos administrativos, previsto nos artigos 152.º e 153.º do Código do Procedimento Administrativo, entende o Júri que a ata elaborada consubstancia a formalização do processo de avaliação, refletindo a decisão tomada com base nos critérios definidos. Não obstante, e sem prejuízo do entendimento exposto, admite-se que a explicitação dos critérios pudesse ter sido mais detalhada, o que, porém, não afeta a validade substancial da decisão. Quanto à experiência profissional invocada por V. Exa., a mesma foi considerada no âmbito da análise curricular e da entrevista, tendo sido ponderada de forma equitativa face aos demais candidatos. Contudo, a Entrevista de Avaliação de Competências visa aferir um conjunto mais amplo de competências, não se limitando exclusivamente à experiência profissional anterior, sendo a mesma valorada de 0 a 20 valores, conforme consta do n.º 1 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro. Face ao exposto, e após reapreciação dos argumentos apresentados, delibera o Júri manter a classificação atribuída, por se considerar que a mesma resulta de uma avaliação técnica, objetiva e conforme aos critérios previamente estabelecidos, não se verificando fundamento bastante para a sua alteração, sendo a candidata informada da decisão do Júri. -----

Os restantes candidatos não se pronunciaram em sede de audiência de interessados pelo que o Júri decidiu manter a sua exclusão ao procedimento. -----

Realizadas todas as fases do procedimento concursal, o júri decidiu enviar as atas do procedimento para efeitos de homologação do dirigente máximo do serviço, ou seja, Presidente da Câmara, para publicitação e comunicação aos candidatos, deliberando em conformidade com o n.º 1 do artigo 25.º da Portaria. -----

Não havendo mais nenhum assunto a ser tratado, foram os trabalhos dados por encerrados, e elaborada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri, presentes: -----

Presidente,

Julio Manuel de Jesus Costa

1.º Vogal,

Sandra Cristina Lima Lacerda

2.º Vogal,

Maria Sílvia de Jesus Costa