

M.



ATA Nº 1

Procedimento Concursal para recrutamento em regime de mobilidade intercarreiras ou categoria para um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior de Direito (direito)\técnico superior de justiça)

Fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção

Aos oito dias do mês de Março do ano de dois mil e vinte e três, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri designado por despacho do Exmo. Senhor Presidente do passado dia 02 de março – constituído por Rita Sofia Guerra da Cruz Teimão Figueiredo, Responsável do Gabinete Jurídico e de Contencioso da ULS da Guarda, que preside, e pelos vogais efetivos, Carlos Manuel Pinto Lopes Branquinho, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Pedro Dinis Nunes Almeida, Chefe da Divisão de Obra, Planeamento e Urbanismo, para, nos termos do disposto no nº 2 do artigo 9º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, proceder à fixação dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, da grelha classificativa, do sistema de valoração final e dos métodos de seleção a aplicar.

Iniciados os trabalhos, o júri deliberou nos termos de legislação em vigor, designadamente da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, em conjugação com a Portaria nº 233/2022, antes citada, que ao presente procedimento concursal é aplicável a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

I

AVALIAÇÃO CURRICULAR

1. A avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com



valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das pontuações dos elementos a avaliar, obedecendo à seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

EP = Experiência Profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

1.2 – As habilitações académicas serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

- Licenciatura posterior ao processo de Bolonha – 10 valores
- Licenciatura anterior ao processo de Bolonha – 14 valores
- Mestrado Integrado – 16 valores
- Mestrado – 18 valores
- Doutoramento na sequência de Licenciatura de 5 anos – 20 valores

1.2.1 – Só serão considerados os Mestrados e os Doutoramentos cujo objeto assuma relevância direta para as funções a exercer.

1.3 – A formação profissional será ponderada nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo valorada até ao máximo de 20 valores:

Pós-graduações/Cursos de especialização:

- Sem qualquer pós-graduação/curso de especialização – 0 valores;
- Pós-graduação/curso de especialização inferior a 1 ano – 10 valores;
- Pós-graduação/curso de especialização igual a 1 ano – 12 valores;
- Pós-graduação/curso de especialização superior a 1 ano – 14 valores;



M.
[Signature]
jur.

- Mais do que uma pós-graduação/curso de especialização de duração inferior a 1 ano – 16 valores;
- Mais do que uma pós-graduação/curso de especialização de duração igual a 1 ano – 18 valores;
- Mais do que uma pós-graduação/curso de especialização de duração superior a 1 ano – 20 valores;

Ações de Formação:

- Por cada ação de formação com duração \leq a 35 horas – 2 valores;
- Por cada ação de formação com duração $>$ a 35 horas – 4 valores;
- Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas no últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas, até ao limite máximo de 20 valores.

- 1.3.1 – Quando no certificado de formação não seja feita menção ao número de horas, serão consideradas 7 horas de formação, por cada dia de formação.
- 1.3.2 – Só será considerada a formação relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que revista pertinência direta para o exercício do cargo.
- 1.3.3 – De igual modo, só serão considerados as pós-graduações e os cursos de especialização diretamente relevantes para o exercício das funções colocadas a concurso.
- 1.3.4 – Tendo em conta o acima exposto, a valoração da Formação Profissional resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = \frac{AF + PG + CE}{2}$$

2

1.4 – A Experiencia profissional será ponderada e valorada da seguinte forma:

- Até 1 ano – 10 valores;
- $>$ 1 ano e \leq 5 anos – 14 valores;
- $>$ 5 \leq 16 anos – 18 valores;
- Mais de 16 anos – 20 valores.



1.5 – Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho a considerar refere-se aos últimos três períodos de avaliação, que serão pontuados de acordo com as menções qualitativa e quantitativa nos termos abaixo indicados e resultará da média aritmética simples das duas menções:

- Reconhecimento do desempenho de excelente – 20 valores;

- Desempenho relevante – 15 a 19 valores:

15 valores – com menção quantitativa de 4;

16 valores – com menção quantitativa de 4,1 a 4,25;

17 valores – com menção quantitativa de 4,26 a 4,50;

18 valores – com menção quantitativa de 4,51 a 4,75;

19 valores – com menção quantitativa de 4,76 a 5.

- Desempenho adequado – 10 a 14 valores:

10 valores – com menção quantitativa de 2;

11 valores – com menção quantitativa de 2,1 a 2,25;

12 valores – com menção quantitativa de 2,26 a 2,50;

13 valores – com menção quantitativa de 2,21 a 3;

14 valores – com menção quantitativa de 3,1 a 3,999.

- Desempenho inadequado – 0 valores.

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões que lhe não sejam imputáveis, será atribuído o valor positivo de 10 valores.

2 – A Avaliação Curricular terá a ponderação de 50% na valoração final.

3 – O método de seleção, Avaliação Curricular, é eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.



[Handwritten signatures and initials]

II

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

1 – A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2 – A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração de 20 minutos e da mesma será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

3 – A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: i) motivação; ii) conhecimento das tarefas, funções e atividades inerentes ao posto de trabalho; iii) capacidade de comunicação e expressão verbal; iv) capacidade de relacionamento interpessoal – nos seguintes termos:

Motivação:

- Ausência de motivação – Insuficiente (4 valores);
- Pouca motivação – Reduzido (8 valores);
- Boa motivação – Suficiente (12 valores);
- Muito boa motivação – Bom (16 valores);
- Excelente motivação – Elevado (20 valores).

Conhecimento das tarefas e atividades inerentes ao posto de trabalho:

- Ausência de conhecimentos – Insuficiente (4 valores);
- Poucos conhecimentos – Reduzido (8 valores);
- Bons conhecimentos – Suficiente (12 valores);



- Muito bons conhecimentos – Bom (16 valores)
- Excelentes conhecimentos – Elevado (20 valores).

Capacidade de comunicação e expressão verbal:

- Ausência de capacidade de comunicação e expressão verbal – Insuficiente (4 valores);
- Pouca capacidade de comunicação e expressão verbal – Reduzido (8 valores);
- Boa capacidade de comunicação e expressão verbal – Suficiente (12 valores);
- Muito boa comunicação e expressão verbal – Bom (16 valores);
- Excelente comunicação e expressão verbal – Elevado (20 valores).

Capacidade de relacionamento interpessoal:

- Ausência de capacidade de relacionamento interpessoal – Insuficiente (4 valores);
- Pouca capacidade de relacionamento interpessoal – Reduzido (8 valores);
- Boa capacidade de relacionamento interpessoal – Suficiente (12 valores);
- Muito boa capacidade de relacionamento interpessoal – Bom (16 valores);
- Excelente capacidade de relacionamento interpessoal – Elevado (20 valores).

III

VALORAÇÃO FINAL

A valoração final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (ACX50\%) + (EPSX50\%)$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.



FICHA CLASSIFICATIVA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
TÉCNICO SUPERIOR DE DIREITO

FATORES DE APRECIÇÃO	NIVEIS CLASSIFICATIVOS	APRECIÇÃO	VALORAÇÃO
MOTIVAÇÃO	Insuficiente	Muito Pouca Motivação	4
	Reduzido	Pouca Motivação	8
	Suficiente	Motivação Razoável	12
	Bom	Muito Boa Motivação	16
	Elevado	Excelente Motivação	20
CONHECIMENTOS DAS TAREFAS, FUNÇÕES E ATIVIDADES INERENTES AO POSTO DE TRABALHO	Insuficiente	Muito Poucos Conhecimentos	4
	Reduzido	Poucos Conhecimentos	8
	Suficiente	Conhecimentos Razoáveis	12
	Bom	Muito Bons Conhecimentos	16
	Elevado	Excelentes Conhecimentos	20
CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO VERBAL	Insuficiente	Dificuldade de Expressão Verbal e Comunicação	4
	Reduzido	Pouca Capacidade de Comunicação e Expressão	8
	Suficiente	Capacidade de Comunicação e Expressão Verbal	12
	Bom	Muito Boas Comunicação e Expressão Verbal	16
	Elevado	Excelente Comunicação e Expressão Verbal	20
CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Insuficiente	Muito Pouca Capacidade de Relacionamento Interpessoal	4
	Reduzido	Pouca Capacidade de Relacionamento Interpessoal	8
	Suficiente	Capacidade de Relacionamento Interpessoal razoável	12
	Bom	Muito Boa Capacidade de Relacionamento Interpessoal	16
	Elevado	Excelente Capacidade de Relacionamento Interpessoal	20
FATORES DE APRECIÇÃO (valoração para cada fator 0 a 20)		APRECIÇÃO	VALORAÇÃO
Motivação			
Conhecimentos das Tarefas, Funções e Atividades Inerentes ao Posto de Trabalho			
Capacidade de Comunicação e Expressão Verbal			
Capacidade de Relacionamento Interpessoal			
NOTA FINAL			

