



my  
un  
w

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR JURISTA- PROCEDIMENTO A**

**ATA N.º 1**

Aos três dias do mês de março de dois mil e vinte e um, reuniram os elementos do júri: Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, jurista, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa de Recursos Humanos, que preside; Maximiano Horta Cardoso, técnico superior/jurista que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Margarida Carneira Seno, técnica superior de sociologia, ambos vogais efetivos, nos termos constantes do Aviso nº 100/2021, de 12 de fevereiro, publicado no Diário da República, II Série, nº 42, de 2-3-2021, sob o número 3840/2021, identificado no referido aviso como procedimento "A", para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

**1** – Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos. Constitui ainda método de selecção, para qualquer dos universos, a Entrevista Profissional de Selecção.

**2 - A PROVA DE CONHECIMENTOS** será teórica de conhecimentos.

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores.

A ponderação da prova prática de conhecimentos, para a valoração final, é de **40%**.

**3 - A PROVA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;

AD = Avaliação de desempenho;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores  
Habilitações superiores – 20 valores.

#### Avaliação de Desempenho (AD)

É ponderada a avaliação relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

Nas situações em que não foi atribuída avaliação, nalgum dos três ciclos avaliativos a considerar, por motivo não imputável aos candidatos, serão contabilizados os ciclos imediatamente anteriores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho ano 1

AD2 = Avaliação de desempenho ano 2

AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores.

#### Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores

De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores

De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor

De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

(nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

#### Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a

considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública central e local, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a meio (0,5) e a um (1) ponto, respetivamente.

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de **40%**.

**4 - A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** – Nos termos do artº 5º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, esta prova visa avaliar as aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo em conta um perfil de competências previamente definido, e terá uma valoração final de **30%**.

**5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Trabalho de Equipa e Cooperação; Realização e Orientação para Resultados e Planeamento e Organização.

A entrevista de avaliação de competências será classificada da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de **30%**.

## **6 – A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO**

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

**6.1. Experiência profissional-** experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores;**

- Pouca experiência- **Reduzido- 8 valores**

- Experiência suficiente- **Suficiente -12 valores**

- Experiência relevante- **Bom -16 valores**

- Grande experiência- **Elevado -20 valores**

**6.2. Responsabilidade e compromisso com o serviço** - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente- 4 valores;**

- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da

importância de responder com prontidão e disponibilidade - **Reduzido- 8 valores**

- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Suficiente -12 valores**

- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - **Bom -16 valores**

- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa **Elevado -20 valores**

**6.3.Trabalho em equipa e cooperação-** capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **Insuficiente- 4 valores;**

- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Reduzido- 8 valores**

- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente -12 valores**

- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom -16 valores**

- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - **Elevado -20 valores**

**6.4. Capacidade de comunicação** - capacidade de compreensão e interpretação nas questões colocadas, capacidade para se expressar com clareza e precisão, revelando-se assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

- Dificuldade de interpretação, comunicação e argumentação- **Insuficiente- 4 valores**

- Pouca capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Reduzido- 8 valores**

- Razoável capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Suficiente -12 valores**

- Boa capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Bom -16 valores**

- Excelente capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- **Elevado -20 valores**

**6.5. Motivação:** pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente- 4 valores**

- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 valores**

- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em

causa- **Suficiente -12 valores**

- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 valores**

- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado -20 valores**

**6.6. Orientação para o serviço público-** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

- O candidato não revelou qualquer compromisso pessoal com os princípios éticos do serviço público -**Insuficiente- 4 valores**

- O candidato revelou algum compromisso pessoal com os princípios éticos do serviço público, mostrando respeito pelos valores da transparência e alguma disponibilidade para com os utilizadores do serviço (internos e externos) - **Reduzido- 8 valores**

- O candidato demonstrou um satisfatório compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público, face às respostas concretamente dadas às questões colocadas, preocupando-se com os valores que o devem reger, revelando disponibilidade para colaborar e responder às solicitações- **Suficiente -12 valores**

- O candidato demonstrou um elevado compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público, face às respostas concretamente dadas às questões colocadas, preocupando-se com os valores da transparência, integridade e imparcialidade, revelando elevada disponibilidade para colaborar e responder às solicitações- **Bom- 16 valores**

- O candidato demonstrou um excelente compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público, colocando-os sempre como fundamentais no exercício das suas funções, designadamente, com os valores da transparência, integridade e imparcialidade, revelando elevada disponibilidade e iniciativa para colaborar, bem como para responder às solicitações que lhe forem apresentadas, sempre com um respeito pleno pelos princípios da imparcialidade e da igualdade **Elevado- 20 valores.**

Cada um dos parâmetros de avaliação é objeto de classificação, de acordo com os critérios acima referidos, da seguinte forma:

Elevado - 20 valores;

Bom – 16 valores;

Suficiente – 12 valores;

Reduzido – 8 valores;

Insuficiente – 4 valores.

O resultado final da entrevista é obtido através da sua média aritmética simples.

A ponderação da entrevista profissional de seleção, para a valoração final, é de **30%**.

**7- A CLASSIFICAÇÃO FINAL** resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ponderadas da seguinte forma:

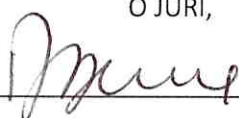
$$CF= (PC \text{ ou } AC \times 0,40) + (AP \text{ ou } EAC \times 0,30) + EPS \times 0,30$$

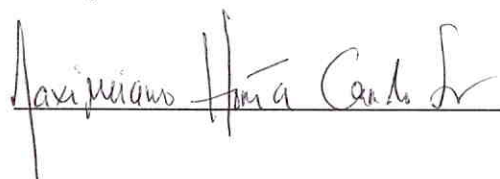
Em que:

CF = Classificação final  
PC = Prova Conhecimentos  
AC = Avaliação Curricular  
AP = Avaliação Psicológica  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências  
EPS = Entrevista Profissional de seleção

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

O JÚRI,

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_