

Ata n.º 1_Direito

PONDERAÇÃO DOS CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO

Ao primeiro dia do mês de outubro de dois mil e dezanove, pelas onze horas e trinta minutos, reuniu o Júri do procedimento referenciado em epígrafe, composto por Manuel Jorge Pinto Laiginhas, Chefe de Divisão da Gestão Organizacional na qualidade de Presidente do Júri, pelo 1.º vogal efetivo Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto, técnica superior na área de Direito e pelo 2.º vogal efetivo Maria Teresa Pereira Santos técnica superior na área Gestão de Recursos Humanos.

A reunião teve por objetivo proceder à ponderação dos critérios dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento recrutamento e seleção. Conforme estipulado no aviso de abertura e nos termos do n.º4, do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º166/2014, de 6 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 46/2019, de 10 de abril, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista individual, ambos valorados de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.

Avaliação Curricular (AC): conforme estipula o n.º 1, do artigo 7.º da Portaria n.º254/2014, de 9 de dezembro, para este método são considerados os seguintes fatores: Habilitação Académica (HA), Classificação Final Obtida (CO), Formação Profissional (FP) e Experiência Profissional (EP)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

HA: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Habilitações Académicas de grau exigido à candidatura (licenciatura) — 15 valores;
- Mestrado em estreita relação com a área de estágio a que se candidata - 18 valores;
- Doutoramento em estreita relação com a área de estágio a que se candidata - 20 valores;

CO: Será considerada a classificação final obtida na licenciatura que habilita o candidato para o estágio, numa escala de 0 a 20 valores.

FP: Apenas será considerada a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área de estágio. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área.	5 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem até 20 horas.	10 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem entre 21 horas e 40 horas.	12 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem entre 41 horas e 60 horas.	14 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem entre 61 horas e 80 horas.	16 Valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, que totalizem mais de 80 horas.	20 Valores

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da ação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

EP: Experiência Profissional: Pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os estágios em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas pelo candidato e a área do estágio. Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à área de estágio, que se encontre devidamente comprovado:

- Experiência inferior a 1 ano – 10 valores;
- Experiência igual a 1 ano e inferior a 2 anos – 15 valores;
- Experiência superior a 2 anos - 20 valores.

Este método será valorado na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + CO + FP + EP) / (4)$$

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, neste método de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

4.2 A Entrevista Individual (EI): Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

- a. Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
- b. Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
- c. Conhecimentos específicos;
- d. Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 5 (vinte), 4 (dezasseis), 3 (doze), 2 (oito) e 1 (quatro) valores.

Fatores de apreciação	Valoração	Apreciação
Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar	1 (Insuficiente)	Não revelou qualquer conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	2 (Reduzido)	Revelou um conhecimento nada consistente do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	3 (Suficiente)	Revelou um conhecimento pouco consistente do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	4 (Bom)	Revelou conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;
	5 (Elevado)	Revelou grande conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar.
Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas	1 (Reduzido)	Não revelou qualquer capacidade de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
	2 (Insuficiente)	Revelou uma capacidade nada consistente de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

	3 (Suficiente)	Revelou uma capacidade pouco consistente de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
	4 (Bom)	Revelou capacidade de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;
	5 (Elevado)	Demonstrou uma apreciável capacidade de comunicação, de sentido de responsabilidade e de segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas.

Fatores de apreciação	Valoração	Apreciação
Conhecimentos específicos	1 (Reduzido)	Não demonstrou ter conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	2 (Insuficiente)	Demonstrou ter poucos conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	3 (Suficiente)	Demonstrou ter alguns conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	4 (Bom)	Demonstrou ter razoáveis conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata;
	5 (Elevado)	Demonstrou ter vastos conhecimentos específicos para o exercício do estágio na área à qual se candidata.
Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre	1 (Reduzido)	Não revelou motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	2 (Insuficiente)	Revelou pouca motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	3 (Suficiente)	Revelou alguma motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	4 (Bom)	Revelou motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;
	5 (Elevado)	Revelou elevada motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre;

A classificação da EP resultará da soma da notação atribuída pelo Júri em cada fator e será inscrita em fichas de apreciação individuais.

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da soma das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros, cada uma dos quais com a valoração máxima de 5 valores:

A Classificação Final será expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, obtida da seguinte fórmula:

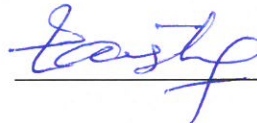
$$\text{Avaliação final (AF)} = 40\% \text{ AC} + 60\% \text{ EI}$$

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

É excluído do procedimento de avaliação o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

O Júri:

O Presidente Manuel Jorge Pinto Laiginhas



1.º Vogal Sandra Sofia Gomes Pedrosa Pinto



2.º Vogal Maria Teresa Pereira Santos

