

**RECRUTAMENTO POR MOBILIDADE NA CATEGORIA DE UM TÉCNICO SUPERIOR LICENCIADO EM DIREITO PARA A
DIVISÃO DE APOIO JURÍDICO DA DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE APOIO JURÍDICO E À ADMINISTRAÇÃO LOCAL**

ATA N.º 1

Aos dois dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, pelas 14.30 horas, reuniu na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, em Évora, o Júri designado no âmbito da Oferta de Emprego em regime de mobilidade na categoria para um(a) técnico(a) superior licenciado(a) em Direito para a Divisão de Apoio Jurídico da Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local, conforme despacho do Senhor Vice-Presidente de vinte de outubro de dois mil e vinte e dois, constituído nesta data pelos seus membros efetivos:

- Presidente: Diretor de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local, Luís Manuel Rosmaninho Santos
- 1ª Vogal efetiva: Chefe de Divisão de Apoio Jurídico, Gertrudes Maria Cartaxo do Castelo Gonçalves
- 2ª Vogal efetiva: Técnica Superior, Maria José Vieira Cardoso dos Santos Ferrão

A reunião teve por objetivo determinar a fórmula de cálculo a utilizar para a classificação nos métodos de seleção a aplicar aos potenciais candidatos à oferta de mobilidade e proceder à fixação dos parâmetros de avaliação desses métodos de seleção, bem como a correspondente valoração.

Conforme previsto no texto do Aviso a ser enviado para publicação na Bolsa de Emprego Público, a seleção dos candidatos será efetuada com base em avaliação curricular e entrevista, sendo que apenas os candidatos aprovados (com 9,5 ou mais valores) neste método serão convocados para realização de entrevista.

O Júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais critérios para aplicação dos métodos de seleção:

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

1.1. A avaliação curricular visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,5xHA + 1xFP + 2xEP + 0,5AD) / 4$$

1.3 A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

1.4 **Habilitações Académicas (HA):** será avaliada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:

Habilitação	Pontuação
Licenciatura em Direito acrescida de Doutoramento ou Mestrado em área relevante	20
Licenciatura em Direito	19

1.5. **Formação Profissional (FP):**

1.5.1. Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, e que sejam consideradas relevantes para o exercício das atividades que caracterizam o posto de trabalho.

Para este efeito, consideram-se funções relevantes para o posto de trabalho aquelas que constam do ponto 3. do aviso de abertura.

1.5.2. A pontuação final neste fator de avaliação resultará da seguinte fórmula:

$$FP = PG \text{ e/ou } ER + AF$$

Em que:

FP = Formação Profissional

PG e/ou ER = Pós-graduação em área relevante para o posto de trabalho e/ou Especialização em área relevante para o posto de trabalho

AF = Ações de Formação em áreas relevantes para o posto de trabalho

1.5.3. Os comprovativos de formação e aperfeiçoamento profissional apresentados pelo(a)s candidato(a)s serão pontuados da seguinte forma:

Duração (horas)	Pontuação
Sem formação em áreas relevantes	0
Uma ou mais Pós-graduações ou especializações em áreas relevantes	11
Ações de formação em áreas relevantes que no seu conjunto somem uma duração superior a 100 horas	9
Ações de formação em áreas relevantes que no seu conjunto somem uma duração até 100 horas	6

1.5.4. Para apuramento dos volumes de horas de formação acumuladas em cada item, será considerado o seguinte:

1.5.4.1. Quando a menção for feita em dias, ou não forem indicadas as horas, considerar-se-ão 6 horas/dia.

- 1.5.5. A pontuação relativa ao parâmetro “Pós-graduação ou especialização em áreas relevantes” não poderá ser superior a 11 valores;
- 1.5.6. Em caso algum a pontuação deste fator poderá exceder 20 valores.

1.6. Experiência profissional (EP):

- 1.6.1. A determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho.
- 1.6.2. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela atendendo aos dois fatores preferenciais fixados no ponto 3. do aviso (área do direito administrativo em geral; área da contratação pública):

Experiência Profissional	Pontuação
Sem demonstração de exercício de funções públicas relevantes para o posto de trabalho	8
N.º de anos de exercício de funções públicas num dos fatores preferenciais para o posto de trabalho: <=2 anos	12
N.º de anos de exercício de funções públicas em ambos os fatores preferenciais para o posto de trabalho: <=2 anos	14
N.º de anos de exercício de funções públicas num dos fatores preferenciais para o posto de trabalho: >2 anos e <=3anos	14
N.º de anos de exercício de funções públicas em ambos os fatores preferenciais para o posto de trabalho: >2 anos e <=3anos	16
N.º de anos de exercício de funções públicas num dos fatores preferenciais para o posto de trabalho: >3 anos e <=4 anos	16
N.º de anos de exercício de funções públicas em ambos os fatores preferenciais totalmente relevantes para o posto de trabalho: >3 anos e <=4 anos	18
N.º de anos de exercício de funções públicas num dos fatores preferenciais para o posto de trabalho: >4 anos	18
N.º de anos de exercício de funções públicas em ambos os fatores preferenciais para o posto de trabalho: >4 anos	20

1.7. Avaliação do Desempenho (AD):

- 1.7.1. Na avaliação deste item será considerada a avaliação de desempenho dos últimos 2 ciclos avaliativos concluídos, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
Avaliação igual ou inferior a 1,999	5
Avaliação entre 2 e 3,999	15
Avaliação igual ou superior a 4	20

- 1.7.2. No caso de se verificar que o(a) candidato(a) não dispõe de avaliação de desempenho por razões que não lhe são imputáveis, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondendo a um desempenho adequado.

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS):

- 2.1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador(es) e entrevistado(a).
- 2.2. Relativamente à entrevista profissional de seleção (EPS) o Júri deliberou considerar os seguintes itens:
- 2.2.1. Capacidade de comunicação (A) – Capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias e respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.
- 2.2.2. Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B) – Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente através da utilização das novas tecnologias.
- 2.2.3. Análise da Informação e Sentido crítico (C) – Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relacioná-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.
- 2.2.4. Relacionamento Interpessoal (D) – Capacidade para se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socio-profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- 2.2.5. Motivação e sentido de responsabilidade (E) – Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

2.3. Cada item será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho	Pontuação
Excelente	20
Muito Bom	16
Bom	14
Suficiente	10
Insuficiente	3

2.4. O Júri deliberou que este parâmetro de seleção será aferido de acordo com a fórmula $EPS = (A+B+C+D+E) / 5$.

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

3.1. A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 55\% \times AC + 45\% \times EPS$$

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

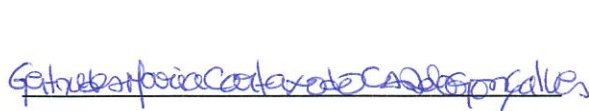
4. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção, se a esta houver lugar, bem como os que obtenham, na classificação final ou em qualquer um dos métodos de seleção, uma valoração inferior a 9,500 valores, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte, sendo caso disso.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do Júri presentes:

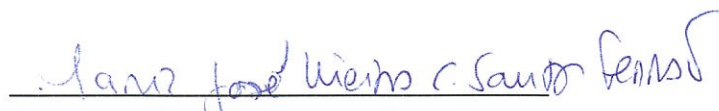
O Júri



(Luis Manuel Rosmaninho Santos)



(Gertrudes Maria C. Castelo Gonçalves)



(Maria José Vieira C. dos Santos Ferrão)

