



i  
8  
5

### Ata nº 1

Aos dezasseis dias do mês de dezembro do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o júri, designado por despacho da Vereadora de Recursos Humanos datado de 15 de dezembro de dois mil e vinte e cinco, constituído por **Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro**, diretora do Departamento Jurídico, que presidiu, e, como vogais, **Joana Filipa Oliveira**, técnica superior jurista e **Maria Luísa Fernandes Mendes**, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, para fixação dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no recrutamento por oferta de mobilidade entre órgãos, de um posto de trabalho de técnico superior Jurista.

**Métodos de Seleção:** A apreciação das candidaturas é efetuada com base na análise do currículo vitae e na entrevista profissional de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (50\%) + EPS (50\%)$$

Em que:

- OF – Ordenação final
- AC – Avaliação Curricular
- EPS – Entrevista Profissional de Seleção

A Avaliação Curricular incide sobre as funções que os candidatos têm desempenhado no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa.

A Avaliação Curricular é ponderada da seguinte forma:

$$AC = HL (20\%) + FP (30\%) + EP (45\%) + AD (5\%)$$

Em que:

- AC - Avaliação Curricular
- HL - Habilitações Literárias
- FP - Formação Profissional
- EP - Experiência Profissional
- AD – Avaliação Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

**HL Habilitações Literárias:** habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

Grau académico	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	18 valores
Licenciatura	16 valores

**FP = Formação Profissional:** São ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, caracterizadas no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal e do seguinte modo:

Oferta de mobilidade entre órgãos para Técnico Superior Jurista



5  
B.M.  
5

Horas de formação	Classificação
Mais de 300 horas	20 valores
Entre 200 e 300 horas	18 valores
Entre 100 e 200 horas	16 valores
Entre 50 e 100 horas	14 valores
Até 50 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* são consideradas apenas as ações de formação obtidas nos últimos 10 anos, comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, será considerado que um dia de formação corresponde a seis horas e uma semana corresponde a cinco dias.

**EP = Experiência Profissional:** incide sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e respetivo grau de complexidade. Para a análise da *experiência profissional* apenas é levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções correspondentes às descritas no posto de trabalho objeto da presente oferta, após a conclusão da licenciatura, sendo atribuída a seguinte pontuação:

Experiência profissional	Classificação
Mais de 10 anos	20 valores
Entre 7 e 10 anos	17 valores
Entre 3 e 7 anos	14 valores
Entre 1 e 3 anos	12 valores
Até 1 ano	10 valores

**Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP (AD)** - é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2023/2024). De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

- Com avaliação de desempenho:

Menção	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Muito Bom	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores



- Com avaliação de desempenho:

Menção	Classificação
Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Muito Bom	16 valores
Desempenho Bom	14 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

- Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais pelo júri e de acordo com o perfil profissional. São avaliadas as competências comportamentais a seguir indicadas:

- Orientação para o serviço público
- Análise crítica e resolução de problemas
- Gestão do Conhecimento
- Iniciativa
- Tomada de decisão

**Valoração dos métodos de seleção:** Na valoração dos métodos de seleção é adotada a escala de 0 a 20 valores. Será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção.

Para constar do processo foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pelo júri.

Maria Inês de Figueiredo Dias de Sousa Ribeiro

Joana Filipa Oliveira

Maria Luísa Fernandes Mendes