



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

ATA Nº1

Aos trinta dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, no Edifício do Supremo Tribunal Administrativo, reuniu o Júri designado à realização do procedimento de recrutamento por recurso à mobilidade de dois (2) assistentes técnicos, estando presente na qualidade de presidente do júri, a Senhora Diretora dos Serviços Administrativos e Financeiros do Supremo Tribunal Administrativo Lic. Maria de Fátima Cravinho da Costa Madeira Sangalho, na qualidade de 1º vogal, a Senhora Chefe de Divisão de Documentação e Informação Jurídica Lic. Maria Leonor Mira Trigueiros Sampaio, na qualidade de 2º vogal a Senhora Técnica de Justiça Maria Alice de Oliveira Borges.

1. Caracterização genérica do posto de trabalho e das funções a desempenhar: as enquadráveis no conteúdo funcional correspondente à carreira/categoria de assistente técnico nos termos definidos no mapa anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, nomeadamente manter atualizados os processos individuais dos trabalhadores, tramitar os pedidos de faltas e licenças, recolhendo e tratando os dados de registos de assiduidade; elaborar mapas para diversos fins; processar vencimentos e outros abonos, utilizando o programa SRH, SIC, SIGO e RAPE, proceder à liquidação dos respetivos descontos; registar e encaminhar a correspondência relativa a recursos humanos; assegurar a inscrição e reinscrição de trabalhadores na Segurança Social, Caixa Geral de Aposentações/Relação Contributiva (RCI) e ADSE, instruir processos de juntas médicas, doenças, aposentação e acidentes de serviço.

2. A ordem de trabalhos teve como objetivo a definição dos critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Foi deliberado o seguinte:

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão a Avaliação Curricular (AC) valorizada em 50%, complementada com a entrevista Profissional de Seleção (EPS) valorizada em 50%. Apenas serão convocados para a realização de entrevista os candidatos cuja avaliação curricular tenha obtido a classificação superior ou igual a 9,5.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR:

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

- a) **A Habilitação Académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes numa escala de 0 a 20 valores da seguinte forma:

Habilitação académica exigida para a carreira	15 valores
Licenciatura na área relevante para as funções a exercer	20 valores

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica (HA) só será valorada a habilitação concluída e entregue o respetivo comprovativo até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas.

- b) **A Formação Profissional (FP)**, realizada nos últimos 10 anos, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a desempenhar numa escala de 0 a 20 valores da seguinte forma:

Sem formação	0 valores
Ações de formação < de 14 horas	6 valores
Ações de formação > 14 horas ≤ 35 horas	9 valores
Ações de formação > 35 horas ≤ 70 horas	12 valores
Ações de formação > 70 horas ≤ 105 horas	14 valores
Ações de formação > 105 horas ≤ 154 horas	16 valores
Ações de formação > 154 horas ≤ 175 horas	18 valores
Ações de formação > 175 horas	20 valores

Para efeitos de valorização de formação profissional esclarece-se que:

- Só será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo entregue até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas.
- Relativamente à formação profissional em cujos certificados é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação, e 35 horas por cada semana de formação.



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

c) **A Experiência Profissional (EP)** Será considerado o desempenho efetivo de funções inerentes à categoria de assistente técnico.

Experiência Profissional ≤ 1 ano	8 valores
Experiência Profissional > 1 ano e ≤ 3 anos	10 valores
Experiência Profissional > 3 anos e ≤ 5 anos	12 valores
Experiência Profissional > 5 anos e ≤ 6 anos	14 valores
Experiência Profissional > 6 anos e ≤ 7 anos	16 valores
Experiência Profissional > 7 anos e ≤ 8 anos	18 valores
Experiência Profissional > 8 anos	20 valores

Mais deliberou o Jurí que a experiência profissional deverá ser devidamente comprovada, de acordo com declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerce ou exerceu funções, e entregues até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas.

d) **A Avaliação de Desempenho (AD)** Será ponderada a avaliação relativa aos últimos dois períodos em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a que se candidata, ou caso a mesma não tenha sido concluída, a última avaliação atribuída nos termos da legislação SIADAP, valorada numa escala de 0 a 20 da seguinte forma:

Desempenho Muito Bom	20 valores
Desempenho Bom	18 valores
Desempenho Adequado	14 valores
Desempenho Inadequado	0 valores
Ausência não imputável ao candidato	12 valores
Ausência imputável ao candidato	0 valores

Para efeitos de classificação da Avaliação de Desempenho apenas será considerada a Avaliação de Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo que refira expressamente a avaliação final mediante a respetiva menção quantitativa.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos elementos a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 3EP + AD) / 6$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

HA= Habilitação Académica

FP= Formação Profissional

AD= Avaliação de Desempenho

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Apenas serão convocados para a entrevista profissional de seleção (EPS) os candidatos que obtiverem na avaliação curricular (AC) 9,5 valores ou mais.

A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar objetiva e sistematicamente, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, será classificada através dos níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e insuficiente (4 valores), sendo o resultado final da entrevista profissional de seleção obtido através da média aritmética dos seguintes parâmetros:

A) **Nível de Conhecimentos e Experiência Profissional (EP).** Procura avaliar os conhecimentos efetivamente detidos do candidato de acordo com as funções a que se candidata.

Ausência de conhecimentos/formação	Insuficiente 4 valores
Poucos conhecimentos/formação	Reduzido 8 valores
Suficientes conhecimentos/formação	Suficiente 12 valores
Bons conhecimentos/formação	Bom 16 valores
Muito bons conhecimentos/formação	Muito Bom 20 valores

B) **Motivação e empenho para o exercício da função.** Visa avaliar através de conversação os motivos da apresentação da candidatura, o seu interesse pelo posto de trabalho e o grau de motivação.

Ausência de motivação e empenho	Insuficiente 4 valores
Pouca motivação e empenho	Reduzido 8 valores
Suficiente motivação e empenho	Suficiente 12 valores
Boa motivação e empenho	Bom 16 valores
Muito boa motivação e empenho	Muito Bom 20 valores

C) **Capacidade de comunicação/Capacidade de Expressão e Fluência.** Avalia a coerência e clareza discursiva, riqueza-vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação	Insuficiente 4 valores
Pouca motivação e empenho	Reduzido 8 valores
Suficiente motivação e empenho	Suficiente 12 valores
Boa motivação e empenho	Bom 16 valores
Muito boa motivação e empenho	Muito Bom 20 valores



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

- D) **Relacionamento Interpessoal/Atitude.** Avalia a capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de gestão de conflitos, capacidade para interagir com pessoas de características diferentes; capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

Atitude Desadequada	Insuficiente 4 valores
Atitude Pouco Adequada	Reduzido 8 valores
Atitude Suficientemente Adequada	Suficiente 12 valores
Atitude Adequada	Bom 16 valores
Atitude Muito Adequada	Muito Bom 20 valores

E será aplicada a seguinte fórmula:

$$EPS = (A+B+C+D) / 4$$

3. ORDENAÇÃO FINAL

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A valoração final dos métodos de seleção será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 50 \% + EPS \times 50 \%)$$

Em que:

VF — Valoração Final;

AC — Avaliação Curricular;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

O Júri,

Maria de Fátima da Costa Cravinho da Costa Madeira Sangalho

Maria Leonor Mira Triguciros Sampaio

Maria Alice Oliveira Borges.