



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

ATA Nº1

Aos sete dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e seis, 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 RAFE, 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 sido valorada com a classificação igual ou superior a 9,5.

Serão excluídos do presente procedimento os candidatos que em qualquer dos métodos de seleção tenham obtido valoração inferior a 9,5 valores.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR:

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

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:

- 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 05 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 até 30 horas inclusive	10 valores
Ações de formação de 31 horas até 150 horas inclusive	15 valores
Ações de formação superiores a 150 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.

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

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



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

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 média aritmética relativa à avaliação do biénio de 2023-2024 e do ano de 2025, em que o candidato cumpriu ou executou atividade idêntica à do posto de trabalho a que se candidata.

Desempenho Muito Bom ou Excelente	20 valores
Desempenho Bom	18 valores
Desempenho Regular	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

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:



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

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 capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Reduzido 8 valores
Suficiente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Suficiente 12 valores
Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Bom 16 valores
Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	Muito Bom 20 valores

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:



SUPREMO TRIBUNAL ADMINISTRATIVO

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

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.

3.1 Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artº 24º, da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro.

3.1.1 – Persistindo a igualdade após a aplicação dos critérios constantes no referido artigo 24º da Portaria, atender-se-á à maior valoração obtida no fator Experiência Profissional.

O Júri,

Maria de Fátima da Costa Cravinho da Costa Madeira Sangalho

Maria Leonor Mira Trigueiros Sampaio

Maria Alice Oliveira Borges.