

ATA INICIAL – Aviso 01/2021

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE UM ESTAGIÁRIO NA ÁREA DE DIREITO (Refª. D) NO ÂMBITO DOS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS REMUNERADOS (PMER)

Aos vinte e seis dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal para recrutamento e seleção de um estagiário, licenciado em Direito para a Direção Municipal de Administração e Finanças - Divisão de Património e Expropriações, constituído por Manuela Fernanda da Rocha Garrido (Presidente), Hélder José Monteiro Costa (1º Vogal efetivo) e Diana Otero Santos (2ª Vogal efetiva), para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

Métodos de Seleção – Os métodos de seleção a aplicar serão os seguintes:

- a) **Avaliação curricular** – Incidirá especialmente sobre as aptidões académicas, profissionais e formativas.
- b) **Entrevista profissional de seleção** – A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões dos candidatos para o exercício da função.

O segundo método (**Entrevista Profissional de Seleção**) será apenas aplicado aos primeiros 5 candidatos classificados por ordem decrescente de classificação, obtida no 1º método de seleção.

Valoração dos métodos de seleção:

AVALIAÇÃO CURRICULAR - Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com a valoração até às centésimas, de acordo com a fórmula a seguir indicada. A ponderação para a valoração final será de 40%.

$$AC = 3HA + 3FP + 4EP$$

10

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HA = habilitações académicas

FP = formação profissional

EP = experiência profissional

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Habilitações académicas – Nas habilitações académicas será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação, certificada pelas entidades competentes e a classificação final obtida no curso, valorada de acordo com os dois subparâmetros a seguir indicados:

Grau Académico: Será ponderada a habilitação a que corresponde o grau académico ou que a este seja equiparada.

Os critérios de avaliação do subparâmetro serão valorados da seguinte forma:

- Licenciatura (Pré-Bolonha ou Pós-Bolonha) – 16 valores
- Mestrado ou Mestrado Integrado – 18 valores
- Doutoramento – 20 valores

Classificação final obtida: Será ponderada a classificação final obtida na licenciatura de Direito.

Os critérios de avaliação do subparâmetro constam dos itens infra:

- Média final de 12 – 10 valores
- Média final entre 13 e 15 – 16 valores
- Média final entre 16 e 20 – 20 valores

Será ainda ponderada com mais 1 valor, a posse de mestrado/ doutoramento na área de licenciatura, até ao máximo de 20 valores.

O resultado das Habilitações académicas será obtido através da aplicação de seguinte fórmula:

$$HA = \frac{2GA + 3CFO}{5}$$

Sendo:

HA = Habilitações académicas

GA = Grau Académico

CFO = Classificação final obtida

Formação profissional – considerar-se-á as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas

nos últimos dois anos, sendo que eventuais pós-graduações serão consideradas como formação profissional.

- Sem formação - 10 valores
- Até 34 horas - 12 valores
- De 35 a 70 horas - 14 valores
- De 71 a 140 horas - 16 valores
- De 141 a 246 horas - 20 valores

Experiência Profissional – serão ponderados o desempenho de funções ou a participação em ações ou projetos de relevante interesse, nomeadamente os que envolvam a designação e participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, bem como atividade de formador a realização de conferências, palestras ou outras atividades de idêntica natureza:

- Ausência das funções enunciadas – 10 valores
- Desempenho de uma, duas ou três funções definidas - 15 valores
- Desempenho de quatro ou mais das funções definidas – 20 valores

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO - Visa avaliar numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática aptidões profissionais e pessoais dos candidatos as quais se encontram vertidas nas competências comportamentais constantes do perfil de competências e que de seguida se reproduzem:

Colaboração – será avaliado o envolvimento em projetos que implicam trabalhar com outros em contexto organizacional e/ou intraorganizacional

- Elevada cooperação - 20 Valores
- Boa cooperação – 16 Valores
- Razoável cooperação - 12 Valores.
- Reduzida cooperação - 8 Valores
- Insuficiente cooperação - 4 Valores

Conhecimento da função para o exercício da atividade: Deter conhecimentos diretamente relacionados com a área de atividade. Domínio de temas ligados à área funcional, seus conceitos e áreas de aplicação, interesse pela atualização profissional e pelo acompanhamento de inovações e novos desenvolvimentos ligados à área de atividade.

Julia
FC
R

- Elevado conhecimento da função para o exercício da atividade - 20 Valores
- Bom conhecimento da função para o exercício da atividade - 16 Valores
- Conhecimento razoável da função para o exercício da atividade - 12 Valores
- Conhecimento reduzido da função para o exercício da atividade - 8 Valores
- Conhecimento insuficiente da função para o exercício da atividade - 4 Valores

Motivação: Aferir atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas.

- Elevada motivação - 20 Valores
- Boa motivação – 16 Valores
- Razoável motivação - 12 Valores.
- Reduzida motivação - 8 Valores
- Insuficiente motivação - 4 Valores

Perfil pessoal e cultural: Avaliar os conhecimentos pessoais e técnicos determinantes para o desempenho das funções.

- Elevados conhecimentos pessoais e técnicos - 20 Valores
- Bons conhecimentos pessoais e técnicos - 16 Valores
- Razoáveis conhecimentos pessoais e técnicos - 12 Valores
- Reduzidos conhecimentos pessoais e técnicos - 8 Valores
- Insuficientes conhecimentos pessoais e técnicos - 4 Valores

A entrevista profissional de seleção é pública podendo a ela assistir todos os interessados e terá aproximadamente uma duração de 20 minutos.

A Entrevista profissional de seleção será realizada pelo júri na presença de todos os seus elementos.

A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A classificação atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, em que a ponderação para a valoração final será de 60%.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Valoração Final:

- a) Avaliação curricular: ponderação de 40%;
- b) Entrevista profissional de seleção: valoração de 60%

$$VF = AC 40\% + EPS 60\%$$

Sendo:

VF = Valoração Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista de Profissional de Seleção

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os seguintes:

- a) Candidato(a) com melhor classificação obtida no item classificação final obtida, da Avaliação curricular;
- b) Candidato(a) com melhor classificação obtida no item habilitações académicas e

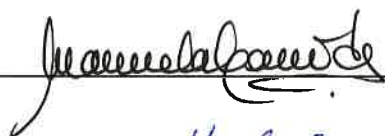
Subsistindo o empate:

- c) Candidato(a) com melhor classificação obtida no fator Motivação, da entrevista profissional de seleção

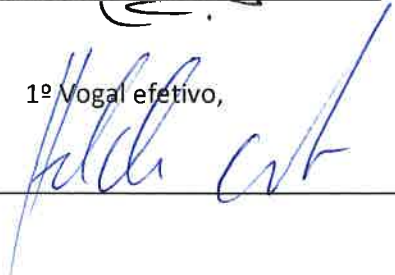
E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser devidamente assinada pelos membros do júri.

O júri,

Presidente,



1º Vogal efetivo,



2º Vogal efetivo,

Diana Santos