



# CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

  
SRAS

## Ata nº 1

Ao sexto dia do mês de dezembro de 2019, pelas dez horas, reuniu, nas instalações da sede do Conselho Superior da Magistratura, sita na Rua Duque de Palmela, n.º 23, 1250-097 Lisboa, o júri nomeado para o procedimento concursal com vista ao recrutamento de um trabalhador para a carreira e categoria de assistente técnico para, através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, se proceder à ocupação de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal do Conselho Superior da Magistratura (CSM) para 2019, para o exercício de funções na Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF).

O júri tem a seguinte composição:

|                  |   |
|------------------|---|
| PRESIDENTE       | Maria Angelina Morais Castro – Diretora de Serviços da DSAF   |
| 1º VOGAL EFETIVO | Marcos Assunção Poitout – Escrivão de Direito da DSAF, que substitui a presidente nas suas ausências e impedimentos |
| 2º VOGAL EFETIVO | Sandra Maria de Jesus Reis – Técnica Superior de RH da DSAF   |

O júri, nesta data, composto pelo seu Presidente e Vogais efetivos, procedeu à definição dos critérios de avaliação dos métodos de seleção a utilizar e respetivas fórmulas classificativas assim como à elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal o qual faz parte integrante da presente ata, conforme se apresenta em anexo, **(Anexo I)**.

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal serão os previstos no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, adiante designada “Portaria” e os estabelecidos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e serão aplicados da seguinte forma:

- Avaliação curricular (AC) para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente, antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividades.

Como método de seleção complementar, será utilizado a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), conforme disposto nos termos da alínea a) do artigo 6.º da Portaria, aos candidatos aprovados no método de seleção anteriormente referido.

SPers



## CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

### MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO

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, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Com base na apreciação do respetivo currículo profissional serão ponderados os fatores de análise, conforme consta da fórmula seguinte, sendo a avaliação dos candidatos obtida na escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores:

$$AC = 2 (HA) + 2 (FP) + 5 (EP) + 1(AD)$$

10

Em que:

HA = Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

O peso a atribuir a este fator será no máximo de 20 valores, independentemente das habilitações serem iguais ou superiores às exigidas.

Não é admitido a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente dois**.

FP = Formação Profissional, em que se ponderam as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar.

Neste fator será atribuída uma valorização mínima de dez valores, correspondente à formação profissional adquirida no exercício das funções, completada até um máximo de vinte valores, sendo atribuída a cada ação, conforme a sua duração, a seguinte valoração:

- até trinta e cinco horas – um valor/cada ação;
- mais de trinta e cinco horas e até cento e quarenta horas – dois valores/cada ação;
- mais de cento e quarenta horas e até setecentas horas – três valores/cada ação;
- mais de setecentas horas – cinco valores/cada ação.

A participação em conferências, *workshops*, seminários e congressos, são valorados como ações de formação, de acordo com a valoração *supra* referida.

Apenas é considerada a formação que seja devidamente comprovada e não serão consideradas as ações de formação fora do âmbito do presente procedimento concursal.

Não serão valoradas as ações de formação que não mencionem a sua duração.



## CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

Handwritten signature and initials: S(Rei)

A avaliação deste fator será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$FP = [10 + a) + b) + c) + d) ] * 2 \leq 20 \text{ valores}$$

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente dois**.

(EP) = Experiência Profissional, em que se pondera o percurso profissional, relevância da experiência adquirida face ao posto de trabalho a ocupar e grau de complexidade das mesmas.

Para a quantificação da experiência profissional serão avaliadas as atividades profissionais relevantes para o posto de trabalho a concurso, desempenhadas pelos candidatos, constantes do *curriculum vitae*.

Será atribuída uma valoração mínima de dez valores, sendo majorado pelos anos de experiência profissional detida de acordo com a seguinte valoração:

- a) Até 1 ano de experiência – 1 valor
- b) Superior a 1 ano de experiência e até 4 anos de experiência – 2 valores
- c) Superior a 4 anos de experiência – 2,5 valores

A avaliação deste fator será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EP = [10 + a) + b) + c) ] * 5 \leq 20 \text{ valores}$$

Foi deliberado atribuir a este fator o **coeficiente cinco**.

(AD) = Avaliação do desempenho, em que se pondera a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 (três) anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho.

Foi deliberado que este fator será obtido através da média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação de desempenho dos 3 (três) últimos anos, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = [(A1 + A2 + A3) / 3] / 5 \times 20$$

Quando o candidato não tiver sido avaliado em qualquer dos anos, o Júri considerará como tendo sido atribuída a avaliação de desempenho correspondente à menção qualitativa de Adequado e quantitativa de 3,000, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Para efeitos de avaliação foi elaborada a FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR, que se encontra em anexo à presente ata da qual é parte integrante (**Anexo II**).

5721



## CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção avaliação curricular, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

### MÉTODO DE SELEÇÃO COMPLEMENTAR

A **entrevista profissional de seleção (EPS)** - com a duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal dos candidatos, tendo sido deliberado avaliar os seguintes fatores:

- Análise da Informação e Sentido Crítico (AISC)

**Elevado – 20 valores:** Analisa profundamente todas as situações problemáticas, concebendo métodos e desenhando ferramentas que possibilitem a previsão da sua evolução e a sua resolução;

**Bom – 16 valores:** Contempla todos os vetores de determinado problema e as suas relações, tendo capacidade de avaliar os prós e contras de determinadas soluções;

**Suficiente – 12 valores:** Analisa os problemas e esforça-se na sua resolução, procurando prever consequências mas sem pesquisar informação prévia de situações semelhantes;

**Reduzido – 8 valores:** Presta atenção aos elementos que mais se destacam. Não determina causas e/ou consequências;

**Insuficiente – 4 valores:** Sem expressão.

- Motivação Profissional (MP)

**Elevado – 20 valores:** Elevado empenho na realização profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstra ter equacionado possibilidades de evolução;

**Bom – 16 valores:** Bastante empenhado no envolvimento profissional, social e de formação e demonstra ter equacionado já algumas possibilidades de evolução;

**Suficiente – 12 valores:** Empenho satisfatório na procura de possibilidades de evolução, demonstrando conhecer suficientemente o posto de trabalho.

**Reduzido – 8 valores:** Fraco empenhamento e iniciativa na procura de possibilidades de desenvolvimento e realização profissional;

## CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

  
SRS

**Insuficiente – 4 valores:** Insuficiente empenhamento para desenvolver atividades profissionais agregadas ao posto de trabalho.

- Capacidade de Expressão e Fluência Verbal (CEFV)

**Elevado – 20 valores:** Expressão muito fluente e clara, com acentuada riqueza vocabular e elevado nível de construção de frases;

**Bom – 16 valores:** Expressão fluente e clara, com vocabulário rico e bom nível de construção das frases;

**Suficiente – 12 valores:** Razoável expressão oral e suficientemente clara, média riqueza vocabular e razoável construção de frases;

**Reduzido – 8 valores:** Capacidade de reflexão e crítica de reduzido nível que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar;

**Insuficiente – 4 valores:** Sem expressão.

- Relacionamento Interpessoal (RI)

**Elevado – 20 valores:** Relaciona-se e gere relacionamentos mesmo em tempos de crise e de dificuldade e trabalha de forma a potenciar sinergias;

**Bom – 16 valores:** Procura soluções de consenso e estabelece relações eficazes. Através do relacionamento social consegue alcançar objetivos profissionais;

**Suficiente – 12 valores:** Cria empatia e é capaz de manter uma rede de contatos que facilitem a consecução de objetivos;

**Reduzido – 8 valores:** Melhora e fortalece as suas relações amigáveis com os outros;

**Insuficiente – 4 valores:** Evita interações sociais.

Para a EPS foi elaborada uma ficha individual, que se encontra em anexo (**Anexo III**) e que constitui parte integrante da presente ata.

Posteriormente, será formulado pelo júri um conjunto de perguntas para aplicar no dia da realização da entrevista profissional de seleção que constará na ficha *supra* indicada e num guião a elaborar pelo júri.

A avaliação de cada fator será obtida por votação nominal e por maioria.

9  
12  
S/Reis



## CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

A classificação final será obtida através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (AISC + MP + CEFV + RI) / 4$$

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método da entrevista profissional de seleção, consideram-se excluídos do procedimento concursal.

### VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A Classificação Final (CF) e a ordenação dos candidatos pela aplicação de todos os métodos de seleção será, expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 0,7 (AC) + 0,3 (EPS)$$

Onde:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para a classificação final de cada candidato foi elaborada uma **Ficha de Apuramento da Classificação Final**, que se encontra em anexo à presente ata, (**Anexo IV**), e constitui parte integrante da presente ata.

Mais foi deliberado pelo júri que:

- Em caso de igualdade de classificação, têm preferência na ordenação a forma prevista no artigo 27.º da Portaria;
- A notificação e exclusão dos candidatos ocorrerão, sempre, nos termos da alínea a) do artigo 10.º da Portaria;
- A lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações do Conselho Superior da Magistratura, disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.



## CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

Pelas doze horas, não havendo mais assuntos a tratar, foram encerrados os trabalhos sendo lavrada a presente ata que vai ser assinada pelos membros do Júri.

A Presidente,

Os Vogais,

Sandra Bis



## The Role of the Teacher

The teacher's role is to guide the student's learning process, providing support and encouragement as needed. The teacher should also be a role model, demonstrating the values and attitudes that are expected of the student.

