S. R.

CONSELHO SUPERIOR DA MAGISTRATURA

DIREÇÃO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E FINANCEIROS

Ata nº 1

Ao décimo quinto dia do mês de dezembro de 2020, pelas 14 horas, reuniu, o Júri nomeado para o procedimento concursal com vista ao recrutamento de 54 (cinquenta e quatro) postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior, para o exercício de funções nos gabinetes de apoio aos magistrados judiciais nos Tribunais Judiciais das áreas de atuação das comarcas das regiões Norte, Centro, Sul,e a área da grande Lisboa, englobando os arquipélagos da Madeira e Açores, em regime de comissão de serviço.

O júri tem a seguinte composição:

PRESIDENTE	Vogal de 1.ª Instância do CSM do Distrito Judicial respetivo
1º VOGAL EFETIVO	Juiz Presidente da Comarca de cada uma das áreas e nas áreas agregadas Juiz Presidente da Comarca de Vila Real, Castelo Branco e Évora
2º VOGAL EFETIVO	Dr.ª Célia Isabel Bule Ribeiro Marques dos Santos, Adjunta do Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros (GAVPM)
1º VOGAL SUPLENTE	Dr.ª Maria Angelina Araújo de Morais Castro, Diretora de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)
2º VOGAL SUPLENTE	Dr.ª Sandra Maria Jesus Reis, Técnica Superior de RH da DSAF

O Júri, nesta data, composto pelos seus Presidentes, Vogais efetivos e Vogais suplentes, 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).**

O presente procedimento concursal regula-se pelo disposto no Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da Administração Pública, no que respeita ao recrutamento dos cargos de direção intermédia de 1º e 2º grau; e a Lei do Orçamento de Estado para 2020, aprovada pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março. Nestes termos, é classificado como urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados e visa exclusivamente o provimento das vagas adstritas às áreas de atuação das comarcas nas regiões descritas no n.º 1 do aviso de abertura, caducando com o seu preenchimento.

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal contemplarão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista Pública (EP) e serão aplicados da seguinte forma:

- Avaliação curricular (AC) para todos os candidatos admitidos e que reúnam os requisitos de admissão exigidos às referências a concurso, bem como os requisitos designados no ponto 9 e remessa dos documentos obrigatórios expressos nos pontos 13 e 14 do aviso;
- Entrevista Pública (EP) para todos os candidatos aprovados no método de seleção anteriormente referido.

MÉTODOS DE SELEÇÃO

A avaliação curricular (AC) – visa avaliar as aptidões e qualificações profissionais do(a) candidato(a) na área para a qual o procedimento concursal é aberto, com base na análise do respetivo currículo profissional, designadamente: a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e o tipo de funções exercidas. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados:

- Habilitação Académica (HA) - onde se pondera a titularidade de grau académico e respetiva área de formação;
- Formação Profissional (FP) – onde se ponderam as ações de formação e aperfeiçoamento profissional nos últimos 6 anos;
- Experiência Profissional (EP) – onde se pondera o desempenho efetivo de funções, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração.

A entrevista pública (EP) - visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. Tendo em consideração a complexidade das tarefas e responsabilidades inerentes ao cargo colocado a concurso, serão apreciados os seguintes fatores:

a) Sentido crítico e inovador
b) Motivação profissional
c) Capacidade de Expressão e Fluência Verbal
d) Relacionamento interpessoal

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:

$$AC = \frac{2\,(HA) + 2\,(FP) + 6\,(EP)}{10}$$

Em que:

HA = Habilitação Académica, onde se pondera a titularidade de grau académico de licenciatura, com caráter obrigatório nas áreas adstritas às referências a concurso e mencionadas nos pontos 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4 do aviso de abertura do procedimento concursal e de relevo para o exercício das funções.

A avaliação da titularidade do nível habilitacional corresponderá à seguinte graduação:

Licenciatura – 18; Mestrado - 19 e Doutoramento – 20 valores.

Mais foi deliberado pelo Júri que face à abrangência do espetro do conceito de ciências jurídicas, seria igualmente elegível no âmbito do presente procedimento concursal as licenciaturas em solicitadoria, técnico superior de justiça e criminologia.

Deliberou ainda o júri, que face ao plano de estudo em que assenta as licenciaturas em contabilidade e administração e licenciatura em gestão, as mesmas seriam também elegíveis na área académica de contabilidade e finanças.

Contudo, não será admitida 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 nos últimos 6 anos, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar a ocupar.

Neste fator será atribuída uma valoração mínima de 10 (dez) valores, correspondente à formação profissional adquirida no exercício das funções, completada até um máximo de 20 (vinte) valores, sendo atribuída a cada ação, conforme a sua duração, a seguinte valoração:

a) Até catorze horas – meio valor/cada ação;
b) Mais de catorze horas e até trinta e cinco horas - um valor/cada ação;
c) Mais de trinta e cinco horas e até cento e quarenta horas – dois valores/cada ação;
d) Mais de cento e quarenta horas e até setecentas horas – três valores/cada ação;
e) 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.

Caso as ações de formação não mencionem a sua duração horária, mas refiramo período, em termos de dias, serão consideradas sete horas diárias, correspondentes ao período normal de trabalho.

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

FP =[10 + a) + b) + c) + d + e)] * 2 ≤ 20 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, e constantes do seu *curriculum vitae.*

Será atribuída uma valoração mínima de 10 (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) + d)] * 6 ≤ 20 valores

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

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

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.

FASE FINAL

A entrevista pública (EP) - 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 os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal dos candidatos, tendo sido deliberado avaliar os seguintes fatores:

- Sentido Crítico e Inovador (SCI)

  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;

  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.

Mais deliberou o Júri, que a realização da entrevista pública poderá vir a ser superiormente autorizada com recurso ao sistema de videoconferência, caso se verifique a impossibilidade de comparência por parte do candidato no dia e hora previamente agendadas, mediante apresentação de respetiva justificação. Deliberou, igualmente, a possibilidade do Júri autorizar, de forma excecional, o reagendamento da entrevista para uma nova data. Exceção que só poderá ser invocado uma única vez, pelo que a falta de comparência do(a) candidato(a) ao método de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

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

Posteriormente, serão formuladas pelo Júri um conjunto de perguntas a aplicar no dia da realização da entrevista pública que constará da ficha *supra* indicada e de um guião a elaborar pelo Júri.
A avaliação de cada fator será obtida por votação nominal e por maioria.

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

$$EP = (SCI + MP + CEFV + RI) / 4$$

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método da entrevista pública, 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 numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, efetuada de acordo com a seguinte fórmula:

CF = 0,4 (AC) + 0,6 (EP)

Onde:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

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 que constitui parte integrante da mesma.

Mais foi deliberado pelo Júri que:

- Em caso de igualdade de classificação, têm preferência na ordenação final os candidatos que:
  - Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
  - Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais;
  - Em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função da valoração obtida no primeiro método utilizado (avaliação curricular);
  - Que comprovem maior antiguidade (contagem em dias) de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para o exercício de tais funções.
- A notificação dos candidatos ocorrerá, 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.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão e decidido lavar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Os Presidentes,

Dr. José Manuel Monteiro Correia
Juiz de Direito

Dr.ª Lara Cristina Mendes Martins
Juiz de Direito

Dr.ª Sofia Alexandra Parreirinha Martins da Silva
Juiz de Direito

Dr.ª Susana Isabel Santos Pinto de Oliveira Ferrão da Costa Cabral
Juiz de Direito

Os Vogais Efetivos,

Juiz Presidente da Comarca de cada uma das áreas e nas áreas agregadas Juiz Presidente da Comarca de Vila Real, Castelo Branco e Évora (*cfr*. Ficha de Assinatura em anexo à presente ata)

Dr.ª Célia Isabel Bule Ribeiro Marques dos Santos
Juiz de Direito

Os Vogais Suplentes,

Dr.ª Maria Angelina Araújo de Morais Castro
Diretora de Serviços Administrativos e Financeiros

Dr.ª Sandra Maria Jesus Reis
Técnica Superior de RH