



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (DIREITO)

ATA N.º 1

Aos 15 (quinze) dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte de dois, reuniu no gabinete da Sr.ª Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, sito no Campo Grande n.º 27, Bloco E, 10.º piso, em Lisboa, o Júri do Procedimento Concursal Comum para a categoria de Técnico Superior (Direito), constituído pela Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, Dr.ª Elsa Rute de Oliveira Bastos Viegas, na qualidade de Presidente, pelas Técnicas Superiores (Direito), Mestra em Direito Maria Madalena Marques dos Santos, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva e Dr.ª Noémia Maria das Neves Summavielle de Freitas, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva e com a seguinte ordem de trabalhos:

- I – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- II - Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;
- III – Estabelecer critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

**I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

Considerando a caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal prevista no mapa de pessoal do Município de Lisboa, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1. Orientação para o Serviço Público:** em que se avalia a capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.
- 2. Análise da informação e sentido crítico:** em que se avalia a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico.
- 3. Iniciativa e autonomia:** em que se avalia a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- 4. Otimização de recursos:** em que se avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.



**5. Trabalho em equipa e cooperação:** em que se avalia a capacidade para se integrar ativamente em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

## II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, (adiante designada por Portaria), que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do candidato, bem como o artigo 6.º da mesma que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o Júri, optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:

- Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.
- Para os restantes candidatos: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

Estes métodos de seleção são valorados através dos seguintes parâmetros de avaliação:

**1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC)**, que visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

**1.1. A prova de conhecimentos sujeita-se aos seguintes temas e legislação:**

**1.1.1. Constituição da República Portuguesa** – na sua última versão atualizada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;

**1.1.2. Código do Procedimento Administrativo** – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações vigentes;

**1.1.3. Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico da Transferência de Competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e Regime**



*Handwritten initials and signature*

Jurídico do Associativismo Autárquico – aprovado pela Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, com as alterações vigentes;

1.1.4. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes;

1.1.5. Código dos Contratos Públicos – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com as alterações vigentes;

1.1.6. Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, com as alterações vigentes;

1.1.7. Novo Regime do Arrendamento Urbano – aprovado pela Lei n.º 6/2006, de 27 de fevereiro, com as alterações vigentes;

1.1.8. Código Civil – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro 1966 com as alterações vigentes;

1.1.9. Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público - Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, com as alterações vigentes;

1.1.12. Regime Geral das Taxas das Autarquias Locais – aprovado pela Lei n.º 53-E/2006, de 29 de dezembro, com as alterações vigentes;

1.1.13. Regime Geral das Contraordenações – aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, com as alterações vigentes;

1.1.14. Regras aplicáveis à assunção de compromissos e aos pagamentos em atraso das entidades públicas – Aprovadas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, com as alterações vigentes;

1.1.15. Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, com as alterações vigentes;

1.1.16 Regulamento (EU) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016, com as alterações vigentes;

1.1.17. Lei da Proteção de Dados Pessoais – Regulamento Geral de Proteção de Dados – aprovado pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto;

1.1.18. Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro - Cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção e estabelece o regime geral de prevenção da corrupção;

1.2. Para efeitos de realização da prova de conhecimentos esclarece-se o seguinte:

1.2.1. Durante a realização deste método de seleção apenas pode ser consultada a legislação referida no ponto 1.1. que não seja anotada, nem comentada;

1.2.2. A atualização da legislação referenciada no ponto 1.1., ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos;



1.2.3. A legislação mencionada no ponto 1.1. encontra-se disponível no *site* do Diário da República em <http://dre.pt> e no que respeita à legislação indicada no ponto 1.1.16 em <https://eur-lex.europa.eu/>;

1.2.4. Não é permitida a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos (telemóvel, tablet, computador, etc.), durante a realização da prova de conhecimentos.

1.3. Na classificação da prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. Duração da Prova de Conhecimentos: 90 (noventa) minutos.

**2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP)**, que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil para o efeito supra definido no ponto I, podendo comportar uma ou mais fases.

2.1. A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

**3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**, que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta os postos de trabalho a ocupar:

**3.1. Habilitação Académica (HA)**, valorada, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, do seguinte forma:

3.1.1. Ponderação da média final da Licenciatura em Direito.

3.1.2. Para efeitos de classificação da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) Caso o candidato seja detentor de mais de uma habilitação académica, desde que pertinente para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Direito) será ponderada a habilitação académica em que tenha média final mais elevada.



*Handwritten signature and initials*

**3.2. Formação Profissional (FP)**, em que serão consideradas 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 (zero) a 20 (vinte) valores.

**3.2.1.** Assim, partindo de uma Base de 4 (quatro) valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:

**3.2.1.1.** Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 150 horas.....3 valores
- De 151 horas a 250 horas .....4 valores
- Superior a 250 horas.....5 valores

**3.2.1.2.** Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

- Até 150 horas .....1,5 valores
- De 151 horas a 250 horas .....2 valores
- Superior a 250 horas.....3 valores

**3.2.1.3.** Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 100 horas .....0,5 valores
- De 101 horas a 150 horas .....1 valor
- De 151 a 200 horas .....1,5 valores
- De 201 a 250 horas .....2 valores
- De 251 horas até 300 horas .....2,5 valores
- De 301 horas até 350 horas .....3 valores
- De 351 horas até 400 horas .....3,5 valores
- De 401 horas até 450 horas .....4 valores
- De 451 horas até 500 horas .....4,5 valores
- Superior a 500 horas.....5 valores

**3.2.1.4.** Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

- Até 100 horas .....0,3 valores
- De 101 horas a 150 horas .....0,6 valores
- De 151 a 200 horas .....0,9 valores
- De 201 a 250 horas .....1,2 valores
- De 251 horas até 300 horas .....1,5 valores
- De 301 horas até 350 horas .....1,8 valores



- De 351 horas até 400 horas .....2,1 valores
- De 401 horas até 450 horas .....2,4 valores
- De 451 horas até 500 horas .....2,7 valores
- Superior a 500 horas.....3 valores

**3.2.1.5.** Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 3.2.1.1., 3.2.1.2., 3.2.1.3 e 3.2.1.4., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procederá à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 (seis) horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, conseqüentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 (seis) horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da Formação Profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

**3.3. Experiência Profissional (EP)**, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, desde que respeitantes à atividade jurídica, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, do seguinte modo:

**3.3.1.** Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo:

**3.3.1.1.** Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....6 valores

**3.3.1.2.** Em serviços da Administração Autárquica.....8 valores

**3.3.2.** Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

**3.3.2.1.** Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica.....10 valores

**3.3.2.2.** Em serviços da Administração Autárquica.....12 valores

**3.3.3.** Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce.....0,5 valores



*EM*  
*[Handwritten signature]*

**3.3.4.** Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce.....1 valor

**3.3.5.** Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira, expressamente, o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;
- c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;
- d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 3.3.1. e 3.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;
- f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 3.3.1. e 3.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;
- g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 3.3.3. e 3.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 3.3.2.

**3.4. Avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores.

**3.4.1.** Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se o seguinte:

Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

**3.4.2.** Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o *desempenho adequado*, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e aplicada aos serviços



da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

3.5. A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que,

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação do desempenho

**4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**, que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil para o efeito definido no ponto I, é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, e pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

4.2. Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência .....20 valores

Detém um nível bom da competência .....16 valores

Detém um nível suficiente da competência .....12 valores

Detém um nível reduzido da competência .....8 valores

Detém um nível insuficiente da competência .....4 valores

4.3 A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores ..... nível *Elevado*;



*Handwritten signature and initials*

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores ..... nível *Bom*;  
Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores ..... nível *Suficiente*;  
Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores ..... nível *Reduzido*;  
Inferior a 6 valores ..... nível *Insuficiente*.

**4.3.1.** Os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente* correspondem, respetivamente, às classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

**4.4.** Duração da Entrevista de Avaliação de Competências: até 1 (uma) hora e 30 (trinta) minutos.

**5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO (EPS)**, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

**5.1.** A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

**5.2.** A entrevista profissional de seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

**5.2.1. Interesse e motivação profissional:**

Avaliar as principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções do lugar a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Lisboa, em particular.

**Valoração**

- 4 – Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 8 – Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 12 – Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 16 – Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função;
- 20 – Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função.

**5.2.2 Capacidade de expressão e comunicação:**

Aferir da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).



**Valoração**

- 4 – Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação;
- 8 – Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação;
- 12 – Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação;
- 16 – Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação;
- 20 – Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação.

**5.2.3. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:**

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função do posto de trabalho a ocupar, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade.

**Valoração**

- 4 – Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
- 8 – Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
- 12 – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função;
- 16 – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função;
- 20 – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função.

**5.2.4. Integração sócio laboral:**

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa.

**Valoração**

- 4 – Não manifestou capacidade de integração sócio laboral;
- 8 – Manifestou pouca capacidade de integração sócio laboral;
- 12 – Manifestou razoável capacidade de integração sócio laboral;
- 16 – Manifestou boa capacidade de integração sócio laboral;
- 20 – Manifestou muito boa capacidade de integração sócio laboral.

**5.3.** A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- Igual ou superior a 18 valores.....nível Elevado;
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores.....nível Bom;
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores.....nível Suficiente;
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores.....nível Reduzido;



om  
MST  
J

Inferior a 6 valores.....nível Insuficiente.

5.3.1. Os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente* correspondem, respetivamente, às classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, para efeitos de classificação final.

5.4. Duração da Entrevista Profissional de Seleção: até 30 (trinta) minutos.

## 6. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

6.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante da presente ata, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 (nove e meio) valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

6.2. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,45 MSOA + 0,25 MSOB + 0,30 EPS$$

Em que,

**OF** = Ordenação Final

**MSOA** = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

**MSOB** = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

**EPS** = Entrevista profissional de seleção.



### III - CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

- 1.º - Os candidatos com mais elevada média final da Licenciatura em Direito;
- 2.º - Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;
- 3.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional “*Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função*”;
- 4.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional “*Interesse e motivação profissional*”;
- 5.º - Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da entrevista profissional “*Integração sócio laboral*”.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri

Dr.ª Elsa Rute de Oliveira Bastos Viegas

A 1.ª Vogal Efetiva

Mestre em Direito, Maria Madalena Marques dos Santos

A 2.ª Vogal Efetiva

Dr.ª Noémia Maria das Neves Summavielle de Freitas