



S. R
Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

ATA N.º 1/2024

Ao primeiro dia de fevereiro de 2024, pelas 16:00 horas, no edifício sede do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais, reuniu o Júri designado à realização do procedimento de recrutamento por recurso à mobilidade interna para preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal do Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais para o exercício de funções na Direção de Serviços de Administração Geral, estando presente na qualidade de presidente do júri, a Diretora dos Serviços de Administração Geral, licenciada Maria Argentina Amiano Marques, o Administrador do Supremo Tribunal Administrativo, licenciado Rogério Paulo Martins Pereira na qualidade de 1º Vogal, e a Juíza Secretária do Conselho dos Tribunais Administrativos e Fiscais, licenciada Helena Maria Telo Afonso, na qualidade de 2º Vogal.

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:

Conforme definido no Aviso de Abertura os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão a Avaliação Curricular (AC) valorizada em 60%, complementada com a entrevista Profissional de Seleção (EPS) valorizada em 40%.

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

A avaliação curricular 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.

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;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) Avaliação de desempenho referente aos últimos dois ciclos avaliativos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.



S. R

Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

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:

$$AC = \frac{(HA + FP + 5 \times ESP + AD)}{8}$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular.

HA - Habilitação Académica.

FP - Formação Profissional.

ESP - Experiência Profissional.

AD - Avaliação do Desempenho.

Em que:

1.1 Habilitação Académica (HA)

Certificada pela entidade competente, será avaliada a titularidade de licenciatura numa nas áreas definidas neste procedimento e será valorada da seguinte forma:

- a) - Licenciatura em Economia/Gestão/Contabilidade/Contabilidade e Administração/Administração Pública pré Bolonha e pós Bolonha - 14 valores
- b) - Licenciatura em Economia/Gestão/Contabilidade/Contabilidade e Administração/Administração Pública e Mestrado - 16 valores
- c) - Doutoramento em Economia/Gestão/Contabilidade/Contabilidade e Administração/Administração Pública - 20 valores

1.2. Formação Profissional (FP)

Considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, realizadas nos últimos três anos, no âmbito da área financeira, orçamental, patrimonial e contratação pública, frequentadas até à data de abertura do presente procedimento e desde que se encontrem devidamente comprovadas através de documento idóneo, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios tendo em conta o número total de horas:

- a) Sem formação profissional — 0 valores
- b) Com Formação profissional:
 - i) até 2 dias (ou até 14h) — 8 valores.
 - ii) mais que 2 dias e até uma semana (ou mais de 14h e até 35h) — 12 valores.
 - iii) mais que uma semana e até duas semanas (ou mais de 35 h até 70 h) — 16 valores.
 - iv) mais que 2 semanas (ou mais de 70h) — 20 valores.



S. R

Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

Sendo que:

- a) Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- b) Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação;
- c) Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 7 horas de formação;
- d) Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.

1.3. Experiência profissional (EP)

É o fator que pondera o desempenho efetivo de funções, o qual será aferido tendo como medida de referência o trabalho desenvolvido em função da sua natureza, conteúdo e complexidade, devidamente evidenciado no curriculum, considerando os fatores constantes do ponto 3 do aviso de abertura, e ponderada nos seguintes termos:

<i>Exercício de funções que evidenciem elevada experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	20
<i>Exercício de funções que evidenciem muito boa experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	16
<i>Exercício de funções que evidenciem boa experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	12
<i>Exercício de funções que evidenciem suficiente experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	10
<i>Exercício de funções que evidenciem pouca experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	5
<i>Exercício de funções que evidenciem falta de experiência profissional e conhecimento das atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso.</i>	0

Tendo por referência as exigências para o posto de trabalho em causa o júri deliberou atribuir à experiência profissional uma valoração particularmente relevante.

1.4. Avaliação de desempenho (AD)



S. R

Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

Na valoração da avaliação de desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar de acordo com os seguintes critérios:

- a) O valor obtido será resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas, sendo convertidas numa escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.
- b) Caso o trabalhador não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio, será atribuída a nota de 10 valores.

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Na entrevista profissional pretende o júri avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, valorando-se cada um dos fatores a seguir identificados com a pontuação de 0 a 20 valores, resultando a classificação da entrevista profissional de seleção da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação (considerada até às centésimas), sendo aplicada a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{(CA+AT+EFV)}{3}$$

Em que:

EPS – Entrevista profissional de seleção.

CA – Conhecimentos adequados ao exercício do posto de trabalho na área funcional a concurso.

AT – Atitude.

EFV – Expressão e fluência verbais.

Nos termos do ponto 9.1 do Aviso de Abertura “Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular, pelo que apenas serão convocados para a realização da entrevista profissional de seleção os candidatos aprovados na avaliação curricular.”

2.1. Conhecimentos adequados ao exercício do posto de trabalho na área funcional a concurso (CA)

Avalia o nível de conhecimentos adequados do candidato para o exercício de funções inerentes ao posto de trabalho:

- i) Ausência de conhecimentos - Insuficiente (0 valores)
- ii) Poucos conhecimentos - Reduzido (8 valores)
- iii) Bons conhecimentos - Suficiente (12 valores)
- iv) Muito bons conhecimentos - Bom (16 valores)



S. R

Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

v) Excelentes conhecimentos - Elevado (20 valores).

2.2. Atitude (AT)

Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, motivação, apresentação e confiança:

- i) Atitude desadequada - Insuficiente (0 valores)
- ii) Atitude pouco adequada - Reduzido (8 valores)
- iii) Atitude adequada - Suficiente (12 valores)
- iv) Atitude muito adequada - Bom (16 valores)
- v) Atitude Excelente - Elevado (20 valores).

2.3. Expressão e fluência verbais (EFV)

Avalia a coerência e clareza discursiva, a riqueza vocabular, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade de rapidez e raciocínio:

- i) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação - Insuficiente (0 valores)
- ii) Pouca capacidade de expressão comunicação ou interpretação - Reduzido (8 valores)
- iii) Adequada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Suficiente (12 valores)
- iv) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Bom (16 valores)
- v) Excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Elevado (20 valores).

3. ORDENAÇÃO FINAL

Nos termos do ponto 10 do Aviso de Abertura, a valoração final e a respetiva ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores (considerada até às centésimas), em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

Em que:

VF — Valoração Final.

AC — Avaliação Curricular.

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

AC — Avaliação Curricular.



S. R

Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais

4. CRITÉRIOS DE DESEMPATE


Deliberou o júri, por unanimidade, que em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

- i) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- ii) Número de anos de experiência profissional, nomeadamente nas áreas financeira, orçamental, patrimonial e de contratação pública.


Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os elementos do Júri presentes.

Lisboa, 01 de fevereiro de 2024.

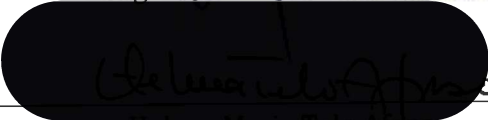
O Júri



Mária Argentina Amiano Marques



Rogério Paulo Martins Pereira



Helena Maria Teó Alouiso