

## Constituição de Reserva de Recrutamento

### Técnico Superior - Jurista

Ata n.º 1



Aos sete dias do mês de setembro do ano dois mil e dezasseis, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri do concurso, nomeado por deliberação do Conselho de Administração de 2016.04.08, para a constituição de reserva de recrutamento de um Técnico Superior – Jurista para o Gabinete Jurídico do CHL, constituído por, Licínio Oliveira de Carvalho, Vogal Executivo, como presidente, Paulo Jorge Pereira de Faria, Coordenador do Gabinete Jurídico e Maria de Lurdes Nogueira, Diretora do Serviço de Recursos Humanos, como vogais efectivos, para definir as fórmulas e demais regras que serão adotadas na classificação dos candidatos, tendo sido deliberado o seguinte:

1. A **Classificação Final (CF)** dos candidatos será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com aproximação até as centésimas, calculada através da média ponderada das pontuações obtidas na avaliação curricular e na entrevista profissional de seleção, aplicando-se a seguinte fórmula:

$$CF = (2EPS+3AC) / 5$$

Em que:

**CF** = Classificação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

2. Na classificação da **Avaliação Curricular (AC)** serão ponderados os fatores: Habilitações Académicas (HA) e Experiência Profissional (EPF).

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, calculada através da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos fatores atrás referidos, aplicando-se a fórmula seguinte:

$$AC = (2HA+1EP) / 3$$

2.1 Para efeitos de classificação do fator **Habilitações Académicas (HA)** aplicar-se-ão as seguintes regras:

- Será atribuída a classificação de 12 (doze) valores, caso o candidato possua licenciatura e mestrado em Direito, ou mestrado integrado em Direito, na reestruturação resultante do processo de Bolonha, ou licenciatura em Direito no modelo pré Processo de Bolonha com média final de 14 valores;
- Será atribuída a classificação de 14 (catorze) valores, caso o candidato possua qualquer um desse conjunto de habilitações com média de 15 valores;
  - Será atribuída a classificação de 16 (dezasseis) valores, caso o candidato possua qualquer um desse conjunto de habilitações com média de 16 valores;
  - Será atribuída a classificação de 18 (dezoito) valores, caso o candidato possua qualquer um desse conjunto de habilitações com média de 17 valores;
  - Será atribuída a classificação de 20 (vinte) valores, caso o candidato possua qualquer um desse conjunto de habilitações com média de 18 a 20 valores;

No caso de possuir mestrados pré bolonha ou pós graduações, por deter uma destas habilitações terá 12 valores; por cada uma mais que possua acrescentarão 2 valores.

Se a habilitação relevante do candidato for licenciatura e mestrado em Direito na reestruturação resultante do processo de Bolonha, havendo duas médias finais distintas, releva aqui a média aritmética das mesmas.

2.2 Para a classificação da **Experiência Profissional (EP)** será considerado o tempo de serviço em exercício de funções de jurista nas áreas indicadas no anúncio, da seguinte forma:

- Experiência inferior ou igual a 2 anos – 12 (doze) valores;
- Experiência superior a 2 anos – um ponto até ao máximo de 20 (vinte) valores;

3. A **Entrevista Profissional (EP)** pretende avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato.

Cada um dos fatores a seguir identificados será classificado em Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as pontuações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores, resultando a classificação da média aritmética simples.

Os fatores a considerar são os seguintes:

3.1 **Conhecimentos da Função (CF)** – Avalia os conhecimentos que o candidato tem do conteúdo funcional do posto de trabalho a concurso.

3.2 **Atitude (AT)** – Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho, capacidade de gestão de conflitos, apresentação e confiança.

3.3 **Expressão e Fluência Verbal (EFV)** – Avalia a coerência e clareza discursiva, a capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas e a capacidade e rapidez de raciocínio:

3.4 **Motivação (M)** – Avalia a capacidade do candidato em definir metas, expectativas e ambição profissional, bem como o empenho demonstrado em alcançar objetivos.

4. A não comparência à entrevista, sem apresentação de justificação, será considerada desinteresse pelo processo de seleção, sendo fator de exclusão.

5. Em caso de igualdade na classificação final, e para efeitos de ordenação, o critério a aplicar será o de maior pontuação no fator Entrevista Profissional.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que depois de lida vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes.

Licínio Oliveira de Carvalho  
Vogal Executivo do Conselho de Administração

*R*

*Paulo Jorge Pereira Faria*

---

Paulo Jorge Pereira Faria  
Coordenador do Gabinete Juridico

*Maria de Lurdes Nogueira*

---

Maria de Lurdes Nogueira  
Directora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos

*\_\_\_\_\_*