



COMISSÃO NACIONAL DE ELEIÇÕES

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Ponto 8 do Aviso n.º 4376/2016, de 31 de março

Recrutamento de um trabalhador da carreira e categoria de técnico superior ou da carreira e categoria de assessor parlamentar, com relação jurídica de emprego público previamente constituída por tempo indeterminado, para ocupar 1 (um) posto de trabalho na área funcional do Gabinete Jurídico

1. Os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular, com a ponderação de 40%, e a entrevista pessoal, com uma ponderação de 60%.

2. **AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) – 40%**

A AC visa verificar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional detida, percurso profissional, relevância da experiência adquirida, formação realizada, tipo de funções exercidas.

Na AC serão considerados os seguintes fatores:

» A **habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ)**, certificado por entidades competentes;

» A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função e, se possível, à especificidade da área de atuação da CNE, bem como as atinentes às ferramentas informáticas de uso comum e serviços e funcionalidades *web*;

» A **experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, e, se possível, à especificidade da área de atuação da CNE, bem como as atinentes às ferramentas informáticas de uso comum e serviços e funcionalidades *web*.

2.1. Para avaliação do **parâmetro HAQ**, serão considerados:

- Doutoramento em área conexas com a atividade da CNE (19 valores)
- Doutoramento (18 valores)
- Mestrado em área conexas com a atividade da CNE (17 valores)
- Mestrado (16 valores)
- Licenciatura em Direito (anterior ao processo de Bolonha) ou Licenciatura e mestrado (segundo ciclo de Bolonha) (15 valores)
- Licenciatura em Direito (primeiro ciclo de Bolonha) (14 valores)



COMISSÃO NACIONAL DE ELEIÇÕES

2.2. Para avaliação do **parâmetro FP**, serão considerados:

FPa – Formação profissional com interesse para a atividade da Comissão

- Relevância da formação frequentada para as áreas de atividade da CNE (6 valores);
- Atualização profissional, incluindo a participação recente em ações de formação, seminários, cursos e conferências (6 valores);
- Organização de ações de formação profissional ou outros encontros técnicos ou científicos (3 valores);
- Demais ações de formação profissional (2 valores).

Total: 17 valores

No âmbito dos critérios acima referidos, a formação profissional, medida em média de horas por cada ano de trabalho, é majorada da seguinte forma:

- Superior a 121h (1,15)
- 91 a 120h (1,12)
- 51h a 90h (1,09)
- 21 a 50h (1,06)
- Até 20h (1,03)
- Sem formação profissional (1)

FPb – Formação Informática

- Conhecimentos de informática na óptica do utilizador (3)
- Plataformas informáticas e funcionalidades *web* (6)
- Relevância para a área de atividade da CNE (4)
- Atualização dos conhecimentos e formação (4)

Total: 17 valores

No âmbito dos critérios acima referidos, a formação profissional, medida em média de horas por cada ano de trabalho, é majorada da seguinte forma:

- Superior a 120h (1,15)
- 91 a 120h (1,12)
- 51h a 90h (1,09)
- 21 a 50h (1,06)
- Até 20h (1,03)
- Sem formação profissional (1)



COMISSÃO NACIONAL DE ELEIÇÕES

FPc – outras

- Relevância para a área de atuação da CNE (6)
 - Atualização (6)
 - Diversidade (5)
- Total: 17 valores

No âmbito dos critérios acima referidos, a formação profissional, medida em média de horas por cada ano de trabalho, é majorada da seguinte forma:

- Superior a 120h (1,15)
- 91 a 120h (1,12)
- 51h a 90h (1,09)
- 21 a 50h (1,06)
- Até 20h (1,03)
- Sem formação profissional (1)

A FP será avaliada através da seguinte ponderação:

$$FP = (5 FPa + 2 FPb + FPc) / 8$$

2.3. Para avaliação do **parâmetro Experiência Profissional**, serão considerados:

- Relevância da experiência profissional para a área de atuação da CNE (5)
- Diversificação e polivalência da experiência profissional (4)
- Capacidade de utilização de inglês como língua de trabalho (4)
- Flexibilidade e capacidade de adaptação a áreas de trabalho diversificadas (3)
- Capacidade de utilização de outras línguas estrangeiras como língua de trabalho (1)

Total: 17 valores

No âmbito dos critérios acima referidos, a experiência profissional é majorada da seguinte forma:

- Superior a 12 anos (1,15)
- > 5 a 12 anos (1,12)
- Até 5 anos (1,06)
- Sem experiência profissional (1)

2.4. A classificação da Avaliação Curricular será obtida através da fórmula seguinte:

$$AC = (0,50 \times HAQ) + (0,25 \times FP) + (0,25 \times EP)$$



COMISSÃO NACIONAL DE ELEIÇÕES

3. ENTREVISTA PESSOAL (EP) – 60%

A Entrevista Pessoal visa obter informações sobre a experiência profissional e comportamentos profissionais dos candidatos, diretamente relacionados com as competências consideradas necessárias e essenciais para o exercício das funções do posto de trabalho a ocupar na CNE.

A Entrevista Pessoal terá uma duração **não superior a 20 (vinte) minutos**.

A avaliação deste método de seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos subfactores seguintes, arredondada até às centésimas:

- a) Motivação profissional (MP)
- b) Capacidade de expressão e fluência verbal e concisão no discurso (CEVCD)
- c) Capacidade e raciocínio jurídico (CRJ)
- d) Valorização e atualização profissional (VAP)
- e) Polivalência e capacidade de adaptação a novos contextos de trabalho (PA)
- f) Grau de compreensão da natureza e atividade da CNE (CNAC)
- g) Utilização das novas tecnologias de informação em contexto de trabalho (NTI)
- h) Conhecimentos de inglês como língua de trabalho (ING)
- i) Conhecimentos de outras línguas estrangeiras como língua de trabalho (LE)

Em que:

na **motivação profissional** analisar-se-á a determinação do discurso usado pelo candidato, a proatividade, denotando capacidade de plasticidade e cénarização futura de forma correta e plausível;

na **capacidade de expressão e fluência verbal e concisão do discurso** analisar-se-á a clareza, objetividade e a sequência lógica do discurso, bem como a riqueza de vocabulário e a transmissão clara de pensamentos; avaliar-se-á também a clareza na expressão do raciocínio no diálogo ao longo da entrevista, sem divagações ou afastamento do objeto do diálogo e das questões introduzidas pela Comissão de Análise das Candidaturas;

na **capacidade e raciocínio jurídico** avaliar-se-á o modo como o candidato procura responder às questões jurídicas colocadas, os elementos que toma em conta para enquadrar a questão e as soluções que propõe;

na **valorização e atualização profissional** avaliar-se-á um discurso que denote preocupação do candidato com a atualização permanente na evolução e aquisição de conhecimentos e métodos de trabalho, bem como a existência de envolvimento pessoal na autopromoção;

na **polivalência e capacidade de adaptação a novos contextos de trabalho** avaliar-se-á a flexibilidade do candidato em funções acessórias ou complementares às da sua atividade profissional, que se enquadrem nas necessidades de funcionamento da demais equipa em que o mesmo se integra;

na área de **compreensão da natureza e atividade da CNE** avaliar-se-á a sensibilidade face à existência e à ação da CNE, bem como da sua missão, atribuições e competências;

na área de **utilização das novas tecnologias de informação** avaliar-se-á o posicionamento face à utilização das mesmas em contexto de trabalho, nomeadamente para apoio e esclarecimento dos cidadãos para o exercício dos seus direitos;



COMISSÃO NACIONAL DE ELEIÇÕES

nos **conhecimentos de inglês como língua de trabalho** avaliar-se-á a capacidade de o candidato utilizar, no exercício das suas funções, a língua inglesa com fluência e rigor;

nos **conhecimentos de outras línguas estrangeiras como língua de trabalho** avaliar-se-á a capacidade de o candidato utilizar, no exercício das suas funções, outras línguas estrangeiras com fluência e rigor.

3.1. A avaliação dos subfactores integrantes da EP será feita em função da escala seguinte:

Elevado – 20 valores

Muito bom – 18 valores

Bom – 16 valores

Médio - 14 valores

Suficiente – 12 valores

Reduzido – 8 valores

Insuficiente – 4 valores

3.2. A classificação da Entrevista Pessoal será obtida através da fórmula seguinte:

$$\text{EP} = (\text{MP} + \text{CEVCD} + 1.5 \text{ CRJ} + \text{VAP} + 1.5 \text{ PA} + 1.5 \text{ CNAC} + \text{NTI} + 1.5 \text{ ING} + \text{LE}) / 11$$

As classificações a atribuir em cada um dos subfactores será a que a Comissão de Análise considerar por unanimidade e, no caso de não haver unanimidade da classificação a atribuir, resultará da média aritmética das pontuações atribuídas por cada membro da Comissão de Análise, nos fatores em que não exista unanimidade.

3.3. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à entrevista pessoal na hora e dia para que forem convocados, com exceção daqueles que justifiquem a falta por motivo legalmente justificado, independentemente da pontuação obtida em sede de avaliação curricular.

4. VALORAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO FINAL

A classificação final a atribuir aos candidatos terá que ser superior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores, sendo eliminados os candidatos que obtenham uma classificação inferior.

$$\text{CFC} = (0,4 * \text{CAC} + 0,6 * \text{CEP})$$

Sendo

CFC a Classificação Final do Candidato,

CAC a Classificação da Avaliação Curricular

CEP a Classificação da Entrevista Pessoal

Em caso de igualdade de valorações atender-se-á à maior pontuação no fator “habilitação académica ou nível de qualificação (HAQ)”.



COMISSÃO NACIONAL DE ELEIÇÕES

4.1. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, bem como cada uma das fases que o integrem, sendo excluído do procedimento o candidato que não compareça ou que obtenha uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos.

Será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma classificação inferior a 14 valores na avaliação curricular, não sendo submetido à entrevista pessoal, exceto no caso previsto no parágrafo seguinte.

Caso nenhum candidato obtenha 14 valores na avaliação curricular, apenas será aplicado o método de seleção de entrevista pessoal aos três candidatos com classificação mais elevada.