Recrutamento por mobilidade entre órgãos e serviços para um engenheiro civil (m/f)

Ata de critérios

O júri do procedimento reunido no dia 11 de janeiro de 2022, deliberou adotar os seguintes critérios de apreciação das candidaturas:

A seleção dos candidatos será efetuada por Avaliação Curricular (AC) com base na análise do curriculum vitae apresentado e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a fórmula de ponderação: **CF = 0,50 (AC) +0,50 (EPS)**

1 – Avaliação Curricular

A análise curricular tem carácter eliminatório e apenas os candidatos pré-selecionados serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção.

1.1. Fatores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HA)

- Formação Profissional (FP)

- Experiência Profissional (EP)

- Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Engenharia Civil e Inscrição na Ordem dos Engenheiros), não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura— 18 valores;

- Habilitações de grau superior – 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Ações de formação com duração> a 7 horas e ≤ a 35 horas — 2 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração> a 35 horas e ‹ 60 horas — 5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração ≥ a 60 horas e ‹ 100 horas — 8 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração ≥ a 100 horas — 10 valores/ cada ação;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Sem experiência – 0 valores

Inferior a um ano — 2 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos — 5 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos — 8 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos – 10 valores

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos – 15 valores

Igual ou superior a 10 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Neste parâmetro será considerada a avaliação do desempenho atribuías nos seguintes períodos de avaliação: - biénios 2015/16; 2017/18 e 2019/20.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

∑ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores / 3

A ausência de classificação em algum dos biénios será suprida pela atribuição de 2,5 pontos por cada biénio não avaliado.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

2 - Entrevista Profissional de Seleção

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2.1. Critérios de avaliação

Critério 1 – Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança (ponderação de 25%):

a) Atitude desadequada – Classificação: insuficiente (4 valores)

b) Atitude pouco adequada – Classificação: reduzido (8 valores)

c) Atitude adequada – Classificação: suficiente (12 valores)

d) Atitude muito adequada – Classificação: bom (16 valores)

e) Atitude excelente – Classificação: elevado (20 valores).

Critério 2 – Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função (ponderação de 25%):

a) Ausência de conhecimentos / formação ou de motivação – insuficiente (4 valores)

b) Poucos conhecimentos / formação ou motivação – reduzido (8 valores)

c) Bons conhecimentos / formação e boa motivação – suficiente (12 valores)

d) Muito bons conhecimentos / formação e motivação – bom (16 valores)

e) Excelentes conhecimentos / formação e motivação – elevado (20 valores)

Critério 3 – Experiência na área em que é aberto o procedimento (ponderação de 25%):

a) Ausência de experiência – insuficiente (4 valores)
b) Pouca experiência – reduzido (8 valores)
c) Experiência Suficiente – suficiente (12 valores)
d) Experiência relevante – bom (16 valores)
e) Grande experiência – elevado (20 valores)

Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 25%):

a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – insuficiente (4 valores)

b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – reduzido (8 valores)

c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – suficiente (12 valores)

d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Bom (16 valores)

e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – Elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2009, de 22 de janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O Júri do procedimento: