

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

Ata de critérios

O júri do procedimento reunido no dia 6 de fevereiro de 2023, 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 = 0,40 (AC) + 0,60 (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:

$$AC = \underline{HAB + FP + 2EP + AD}$$

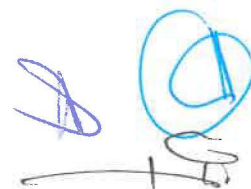
5

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 Arquitetura e Inscrição na Ordem dos Arquitetos), não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura— 18 valores;
- Habilitações de grau superior – 20 valores

Handwritten signature in blue ink and a circular blue stamp, likely an official seal or mark.

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 $\leq$ a 14 horas — 1 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração $>$ a 14 horas e $<$ 21 horas — 2 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração $\geq$ a 21 horas e $<$ 28 horas — 3 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração $\geq$ a 28 horas e $<$ 50 horas — 4 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração $\geq$ a 50 horas e $<$ 100 horas — 5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração $\geq$ a 100 horas — 6 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 (função de arquiteto em organismo público);

Sem experiência — 0 valores

Inferior a um ano — 1 valor;

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

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

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

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos — 12 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 15 anos — 14 valores;

Igual ou superior a 15 anos e inferior a 18 anos — 16 valores;

Igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos — 18 valores;

Igual ou superior a 20 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. A experiência profissional é contabilizada até ao termo do prazo da candidatura.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três biénios, 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 atribuídas 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:

Σ 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)

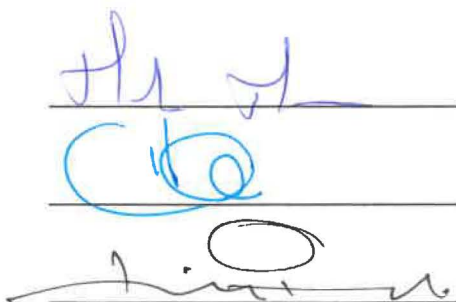
Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso – coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas (ponderação de 25%):

- 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 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:



The image shows three handwritten signatures on a background of horizontal lines. The top signature is in blue ink and appears to be 'JH JH'. The middle signature is also in blue ink and is more stylized, possibly 'C. B.'. The bottom signature is in black ink and is a cursive signature, possibly 'J. M.'.