

Recrutamento por mobilidade interna intercarreiras entre órgãos e serviços de dois fiscais da Carreira Especial de Fiscalização (m/f)

Ata de critérios

O júri do procedimento reunido no dia 2 de junho 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 = 0,50 (AC) +0,50 (EPS)**

Requisitos de admissão:

- a) Observância dos requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- b) Habilitação mínima de 12.º ano de escolaridade;
- c) Idoneidade para o exercício de funções;
- d) Aprovação em curso de formação específico a que alude o artigo 7º do Decreto-Lei n.º 114/2019, de 20 de agosto;
- e) Dispor de vínculo de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 – Avaliação Curricular

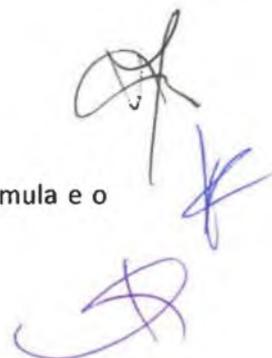
A análise curricular tem carácter eliminatório e apenas os candidatos pré-selecionados serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção.

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 = HAB + FP + EP + AD

4

sendo:

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

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

- Habilitação 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:

Ações de formação com duração > a 6 horas e ≤ a 30 horas — 5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração > a 30 horas e < 60 horas — 8 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração ≥ a 60 horas — 10 valores/ cada ação;

Cada dia de formação equivalerá a 6 horas, se do certificado não constar a carga horária.

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 12 meses — 5 valor;

Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses — 10 valores;

Igual ou superior a 18 meses e inferior a 36 meses — 15 valores;

Igual ou superior a 36 meses — 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;

Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 20 valores

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho ou disponham da mesma em atribuição, competência ou atividade diferente da para a qual está a concorrer será atribuída a classificação de 12,00 valores, neste parâmetro.

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 ponderada 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.

3 – Critérios de desempate

Subsistindo o empate após a aplicação do disposto no artigo 30º do Regulamento de Mobilidade, o desempate far-se-á em função do trabalhador que tiver maior antiguidade na função pública.

O Júri do procedimento:



The image shows three horizontal lines, each with a handwritten signature in blue ink above it. The signatures are stylized and cursive. The top signature is the most prominent, followed by the middle one, and then the bottom one.