

## DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

### ATA N. 1

#### Critérios

Aos seis dias do mês de março de 2023, reuniu o júri do **Procedimento de recrutamento para um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (área de Arquitetura), em regime de Mobilidade Interna Interorganismos**, estando presentes o Presidente do júri, Raquel Maria Alves Pinto Barbosa Dias, Técnica Superior e os Vogais: Filipe Luís Nunes Silva, Técnico Superior e Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão da DAG.

1. A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

2. Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, por truncagem. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (0,30 \times HA + 0,15FP + 0,45EP + 0,10AD)$$

Sendo:

HA = Habilitação Académica – pondera a titularidade de um grau académico:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores;

FP = Formação Profissional – considera as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Sem participações em ações de formação – 0 valores;

Até 21 horas de formação – 12 valores;

Até 50 horas de formação – 15 valores;

Até 100 horas de formação – 18 valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: incide sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho.

Até 2 anos – 10 valores;

De 2 a 3 anos – 13 valores;

De 3 a 6 anos – 15 valores;

De 6 a 9 anos – 16 valores;

De 9 a 13 anos – 18 valores;

De 13 a 16 anos – 19 valores;

Mais de 16 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: 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 dos postos de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

Desempenho Inadequado – 8 Valores;

Desempenho Adequado – 15 Valores;

Desempenho Relevante – 20 Valores.

Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período suprarreferido, será atribuído a classificação de 10 valores.

**3.**Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional (percurso profissional) e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar: Nível de conhecimentos e experiência profissional; Motivação para o exercício da função; Sentido crítico e capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal.

**4.**A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$OF=ACx70\%+EPSx30\%$

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,

Raquel Maria Alves Pinto Barbosa Dias

O Vogal,

Filipe Luís Nunes Silva

O Vogal,

Benedita Catarina Nunes Soares Duarte