



## ANEXO I

### CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA OS CANDIDATOS COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

A classificação final do candidato será obtida numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, considerando-se a valoração até às centésimas, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Classificação Final} = (\text{AC} \times 60\%) + (\text{EAC} \times 40\%)$$

1. A Avaliação Curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, formação profissional, experiência profissional e a avaliação de desempenho. Na Avaliação Curricular serão considerados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e a avaliação do desempenho, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = 25\% (\text{HA}) + 25\% (\text{FP}) + 25\% (\text{EP}) + 25\% (\text{AD})$$

em que:

AC – Avaliação Curricular

HA – Habilitação Académica

FP – Formação Profissional

EP – Experiência Profissional

AD – Avaliação de desempenho

1.1. HA (Habilitação Académica): é ponderada a titularidade do grau académico, valorada numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Habilitação académica de grau exigido para as funções (Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado pós-Bolonha em Engenharia Eletrotécnica) – 16 valores;
- b) Habilitação académica de grau exigido para as funções, complementada com Pós-graduação concluída ou na área de Gestão de Infraestruturas – 18 valores;
- c) Habilitação académica de grau exigido para as funções, complementada com Pós-Graduação em área da Gestão da Saúde – 20 valores;



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**  
**ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS**  
**HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS**

---

1.2. FP (Formação Profissional): é tida em conta a formação profissional relacionada diretamente com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, valorada numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área – 10 valores;
- b) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 25 horas – 14 valores;
- c) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 26 horas e 50 horas – 16 valores;
- d) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 horas e 80 horas – 18 valores;
- e) Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas, das quais pelo menos 20 horas em ações de formação na área da área da Gestão da Saúde – 20 valores;

1.3. EP (Experiência Profissional): é tida em conta a experiência profissional com incidência sobre a execução de atividade inerente ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade do mesmo, valorado numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Sem experiência profissional ou (igual ou menor que) 1 ano de experiência profissional na área da Engenharia Eletrotécnica – 12 valores;
- b) Experiência de 1 ano até 4 anos na área da Engenharia Eletrotécnica – 15 valores;
- c) Experiência de 1 ano até 4 anos na área da Engenharia Eletrotécnica, dos quais pelo menos metade em contexto de ambiente e prática hospitalar – 16 valores;
- d) Experiência de 4 anos a 7 anos na área da Engenharia Eletrotécnica, dos quais pelo menos metade em contexto de gestão de instalações técnicas ou manutenção de equipamentos – 17 valores;
- e) Experiência de 4 a 7 anos na área da Engenharia Eletrotécnica, dos quais pelo menos metade em contexto de ambiente e prática hospital – 18 valores;
- f) Experiência maior que 7 anos na área da Engenharia Eletrotécnica, dos quais pelo menos mais de 4 anos em contexto de gestão de instalações técnicas ou manutenção de equipamentos – 19 valores;
- g) Experiência maior que 7 anos na área da Engenharia Eletrotécnica, dos quais pelo menos mais de 4 anos em contexto de ambiente e prática hospitalar – 20 valores;



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**  
**ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS**  
**HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS**

---

1.4. AD (Avaliação de Desempenho): relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, numa escala de 0 a 20 valores, ponderada da seguinte forma:

- a) Desempenho Inadequado – 8 valores;
- b) Desempenho adequado ou sem classificação atribuída – 12 valores;
- c) Desempenho relevante – 16 valores;
- d) Desempenho excelente – 20 valores;

2. Entrevista de Avaliação de Competências – 40%

2.1. Este método visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função a concurso, sendo realizada através de uma análise estruturada da experiência, qualificações, motivações profissionais e outros fatores, por aplicação de um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências do posto de trabalho a concurso, pretendendo aferir da presença/manifestação ou ausência/ não manifestação dessas mesmas competências essenciais para o exercício da função, e que sejam evidenciadas durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Conhecimentos e experiência profissional: conjunto de saberes técnicos, informação técnica e experiência profissional, formação profissional, cursos e ações de formação, especializações em áreas da engenharia eletrotécnica, que estejam diretamente relacionados com o exercício da profissão;
- b) Interesse e motivação profissional: determinação na concretização dos objetivos, pretensões e conhecimento da realidade profissional da vaga e da instituição a que se candidata;
- c) Integração sócio laboral e relacionamento interpessoal: capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como capacidade para gerir dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- d) Capacidade de expressão e comunicação: capacidade de se expressar com clareza e precisão, assertividade na exposição e defesa das ideias, evidenciada na interação estabelecida entre o júri e o candidato;

2.2. A Entrevista terá uma duração aproximada de 30 (trinta minutos). A classificação da entrevista resulta da média aritmética simples (expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas) das classificações obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação suprarreferidos, sendo o resultado em cada parâmetro de avaliação convertido nos níveis



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**  
**ESTADO-MAIOR-GENERAL DAS FORÇAS ARMADAS**  
**HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS**

---

classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, que correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

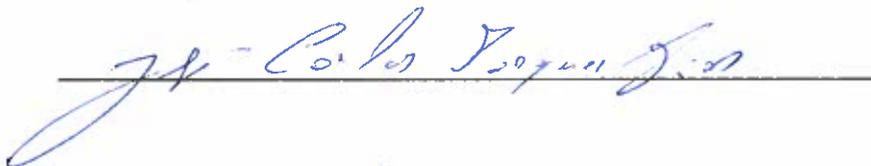
HFAR, vinte e cinco de setembro de dois mil e vinte e três

O Presidente

Assinado por: **Pedro Nuno Pessoa Ferreira Pimentel**  
Num. de identificação: 10355912  
Data: 2023-09-26 13:25:19+01'00'

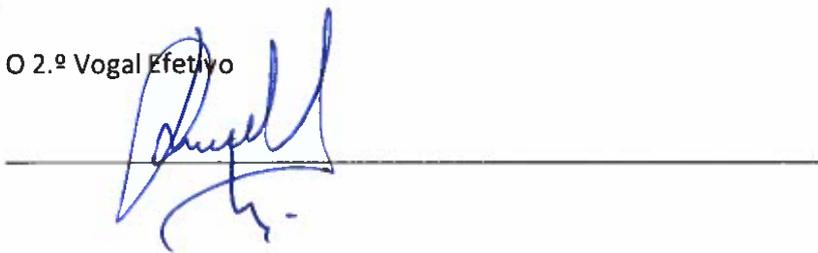
---

O 1.º Vogal Efetivo



---

O 2.º Vogal Efetivo



---