

ATA N.º 1

---Aos quinze dias do mês de junho de dois mil e vinte, pelas dezasseis horas, reuniu o júri nomeado por despacho do dirigente máximo, de doze de junho de dois mil e vinte, estando presentes o Presidente, Prof. Doutor Luís Miguel Ferreira Pontes Martins, Professora Auxiliar da UTAD, e os vogais efetivos, Prof. Doutor Domingos Manuel Mendes Lopes, Professor Auxiliar com Agregação da UTAD e Dra. Eliana da Costa Henriques de Barros, Diretora dos Serviços de Recursos Humanos da UTAD.-----

---A reunião teve como objetivo a tomada de deliberações necessárias à concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e a definição das ponderações e pontuações a considerar.

---O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (12 meses), do mapa de pessoal da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, com a seguinte caracterização:-----

- a) Desenvolvimento de análises laboratoriais para o despiste de Organismos Nocivos à Floresta (ONF), como o Cancro Resinoso do Pinheiro (CRP); Nematode da Madeira do Pinheiro (NMP); outros ONF;
- b) Assegurar a higiene e segurança das condições de trabalho, que decorre sobretudo no Laboratório de Fitossanidade Florestal da UTAD (FitoLab – UTAD) e utilização responsável dos materiais e equipamentos do laboratório;
- c) Manter atualizado o inventário dos consumíveis e reagentes do FitoLab, alertando para as necessidades de novas aquisições;
- d) Reportar avarias ou danos nos materiais e equipamentos do FitoLab;
- e) Assegurar a manutenção de culturas vivas de fungos, importantes para os controlos nas análises e investigações a decorrer;
- f) Apresentar propostas relativas aos trabalhos em curso e a outros que possam ser desenvolvidos no FitoLab.

---Foi determinada, de acordo com o estatuído no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, a aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----

- **Avaliação Curricular (AC)**
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Avaliação Curricular(AC): a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente: a habilitação académica (HA); a formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; a experiência profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho (AD) relativa aos três últimos ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, do seguinte modo:-----

Para os candidatos que já tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: $AC = [(HA) + FP + (2EP) + (AD)] / 5$

Para os restantes candidatos: $AC = (HA + FP + 2EP) / 4$

---Considerando o posto de trabalho a ocupar, o júri decidiu, por unanimidade, quais os elementos de maior relevância a considerar e a sua respetiva ponderação:-----

Habilitação Académica (HA):

Legalmente exigida e prevista no aviso de abertura – 18 valores
 Superior à legalmente exigida – 20 valores

Formação Profissional (FP):

Relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, medida em horas, será valorada da seguinte forma:

- Sem formação profissional – 2 valores
- Até 35 horas – 6 valores
- Entre 36 horas e 100 horas – 15 valores
- Superior a 100 horas – 20 valores

---O Júri deliberou que só será considerada a formação profissional que esteja devidamente comprovada e quando não estiver indicado o número de horas serão consideradas 7 horas por cada dia de formação.-----

Experiência Profissional (EP):

Com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, contabilizada em termos de anos de realização:

Até 2 anos – 5 valores

Superior a 2 anos e até 5 anos – 10 valores

Superior a 5 anos e até 10 anos – 15 valores

Superior a 10 anos – 20 valores

Avaliação de desempenho (AD):

Relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo atribuída a seguinte classificação:

8 valores - desempenho inadequado

10 para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho

14 valores - desempenho adequado

18 valores - desempenho relevante

20 valores - desempenho relevante com reconhecimento de excelência

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. É valorada da seguinte forma: níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Será realizada pelos membros do júri.-----

----Serão consideradas as seguintes competências essenciais: a) orientação para resultados; b) responsabilidade e compromisso com o serviço; c) relacionamento interpessoal; d) planeamento e organização; e) trabalho de equipa e cooperação e f) iniciativa e autonomia.-----

----A EAC baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências previamente previstas e atrás assinaladas. O guião estará associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência das competências em análise.-

----A presença das competências em análise será avaliada da seguinte forma:-----

Elevado/20 valores – apresenta as 6 competências

Bom/16 valores – apresenta 5 das 6 competências

Suficiente/12 valores – apresenta 4 das 6 competências

Reduzido/8 valores – apresenta 3 das 6 competências

Insuficiente/4 valores – apresenta 1 ou 2 das 6 competências

----A ordenação final dos candidatos será expressa de zero (0) a 20 (vinte) valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:-----

$$CF = 60\% \cdot AC + 40\% \cdot EAC$$

---A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária.-----

---São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como aqueles que a eles não compareçam ou desistam.-----

---Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.-----

---E nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada por todos os membros do júri.-----

O Presidente do Júri


 (Luís Miguel Ferreira Pontes Martins)

Os vogais efetivos


 (Domingos Manuel Mendes Lopes)


 (Eliana da Costa Henriques Barros)