

ATA N.º 1

---Aos oito dias do mês de maio de dois mil e vinte, pelas onze horas e trinta minutos, reuniu o júri nomeado por despacho do dirigente máximo, de vinte e cinco de abril de dois mil e vinte, estando presentes a Presidente, Prof.ª Doutora Maria Isabel Mendes Guerra Marques Cortez, Professora Associada da UTAD, e os vogais efetivos, Prof. Doutor Raúl Manuel Pereira Morais dos Santos, Professor Associado 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 Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (4 meses), do mapa de pessoal da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, com a seguinte caracterização:-----

✓ Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, sendo que o trabalho a efetuar exige competências no âmbito da fitopatologia, nomeadamente de fruteiras(macieira), sendo necessária disponibilidade imediata para o trabalho e para deslocações muito frequentes a pomares para recolha de dados, pelo que é necessário possuir carta de condução. Pretende-se que os dados recolhidos sejam organizados em quadros e analisados estatisticamente.

---Por despacho reitoral datado de vinte e cinco de abril de dois mil e vinte, 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

*Cortez
Nery
scb*

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: $AC = (HA + FP + EP) / 3$

----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 – 18 valores
- Mestrado na área – 19 valores
- Doutoramento na área – 20 valores

Formação Profissional (FP):

Relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, logo na área (A)
 Outra formação profissional (B)
 ambas medidas em termos do número de horas de formação, sendo a valoração deste parâmetro alcançada através de:

$FP = 60\% A + 40\% B$

- Sem formação profissional – 2 valores
- Até 35 horas – 6 valores
- Entre 36 horas e 100 horas – 12 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 termo de anos de realização:
- Até 2 anos – 5 valores
 - Superior a 2 anos e até 5 anos – 8 valores
 - Superior a 5 anos e até 10 anos – 12 valores
 - Superior a 10 anos – 15 valores

*Costez
NUT
20*

Outra experiência profissional:

Até 2 anos – 2 valores

Entre 2 anos e 5 anos – 3 valores

Superior a 5 anos – 5 valores

Avaliação de desempenho (AD):

Considerada as relativas aos últimos 3 anos

0 para 1 ou mais menções de desempenho inadequado

10 para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa a 2 ou 3 anos

12 para 2 menções de desempenho adequado

16 para 2 menções de desempenho relevante

20 para 2 menções de desempenho excelente

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:-----

$$CF = 70\%*AC + 30\%*EAC$$

----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



(Prof.ª Doutora Maria Isabel M. G. M. Cortez)

Os vogais efetivos



(Prof. Doutor Raúl Manuel M. Santos)



(Dra. Eliana da Costa H. Barros)