ATA

1 | 2020

DATA | HORA	2020.12.22	**INICO**	15h26m	**FIM**	15h40m
ORDEM DE TRABALHOS	DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 4.º GRAU PARA O CENTRO TRANSVERSAL **BALCÃO INTEGRADO DE INFORMAÇÃO** DA UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO – SRH/CS-04/2020 **PONTO ÚNICO: Especificar e concretizar os critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e estabelecer as respetivas ponderações e tabelas de pontuação, bem como especificar a fórmula da classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em causa**				
LOCAL	Videoconferência, através do serviço Colibri da FCCN				
PRESENÇAS	**Presidente** José Luís Teixeira de Abreu Medeiros Mourão, Vice-Reitor da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro **Vogais Efetivos** Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro José João Soares Miranda Coelho, Diretor dos Serviços Partilhados da Universidade do Porto				
FALTAS					
ANEXOS	Anexo 1 – Publicação em Diário da Républica Anexo 2 – Edital publicado na BEP				

PONTO ÚNICO: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

A seleção será feita por avaliação curricular (AC) e por entrevista profissional (ETV).

- **Avaliação Curricular (AC)** - Serão avaliadas as aptidões académicas, formação profissional e a experiência dos candidatos para o exercício de cargo dirigente.
- **Entrevista profissional (ETV)** - Entrevista profissional de seleção será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal, as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, através da comparação com o perfil delineado e discussão da respetiva atividade curricular.

A **classificação final** será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

CF=(0,6*AC) + (0,4*ETV)

A) Avaliação Curricular:

Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos correspondentes.

O resultado da avaliação curricular (AC) resultará da ponderação da fórmula **AC=(0,3*HA)+(0,3*FP)+(0,4*EP)**, em que:

- Habilitação Académica (HA) - 30%;
- Formação Profissional (FP) - 30%;
- Experiência Profissional (EP) - 40%.

Habilitação Académica (HA): pondera-se a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Habilitação académica (30%)	Detentores de grau superior aos exigidos no Edital de abertura do concurso, referidos na alínea a) dos Requisitos de admissão, constantes do Edital de abertura do concurso.	20
	Detentores dos graus definidos na alínea a) dos Requisitos de admissão, constantes do Edital de abertura do concurso.	17

Formação Profissional (FP): são ponderadas as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, e palestras, cursos e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover). As mesmas apenas poderão ser consideradas quando comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste a duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional (30%)	mais de 300 horas de formação ou curso CADAP/FORGEP/CAGEP	20
	Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, com duração:	
	0 a 50 horas formação	12
	51 a 100 horas formação	14
	101 a 200 horas de formação	16
	201 a 300 horas de formação	18

Experiência Profissional (EP): pondera-se o grau de adequação entre as cargos/funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, da seguinte forma:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional (40%)	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover:	
	Até 3 anos	12
	Entre 3 e 5 anos	13
	Entre 5 e 7 anos	14
	Mais de 7 anos	15
	Experiência profissional em cargo de direção intermédia de 2.º ou 3.º grau adequadas ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover:	
	Até 3 anos	16
	Entre 3 e 5 anos	17
	Mais de 5 anos	18
	Experiência profissional em cargo de direção intermédia de 1.º grau adequadas ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover:	
	Até 3 anos	19
	Mais de 3 anos	20

B) Entrevista Profissional

Visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, ponderados como segue:

- Motivação da candidatura (MC) - 20%;
- Qualidade da experiência profissional (QEP) - 40%;

- Sentido crítico (SC) - 25%;
- Expressão e fluência verbais (EFV) - 15%.

A entrevista profissional será classificada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula:

ETV=(0,2*MC)+(0,4*QEP)+(0,25*SC)+(0,15*EFV)

Motivação da candidatura (MC): procurar-se-á identificar o grau de empenho e motivação dos candidatos para o exercício das funções a cumprir, tendo em conta o seu conteúdo e exigências, nomeadamente através do desempenho percecionado dos candidatos em situações profissionais anteriores ou atuais;

Qualidade da experiência profissional (QEP): pretende-se avaliar os antecedentes profissionais dos candidatos e a sua adequação ao lugar a prover, valorizando-se a experiência e capacitação para desempenhos de liderança, gestão da mudança e da inovação, representação e colaboração institucional e interinstitucional, orientação para o serviço público e satisfação do cidadão e orientação para resultados;

Sentido crítico (SC): pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para analisar questões e aspetos positivos e negativos do funcionamento institucional, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções, tomar decisões fundamentadas e valorizar a mudança e a inovação;

Expressão e fluência verbais (EFV): avaliação das capacidades de argumentação e de organização do discurso, bem como da fluência e adequação da expressão oral.

A entrevista profissional terá a duração de 30 minutos e será obrigatória para todos os candidatos com a classificação de, pelo menos, 9,50 valores na Avaliação Curricular.
Aquando da realização da entrevista profissional, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão.
Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista profissional.

C) Classificação final:

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderações acima estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula:

CF=(0,6*AC) + (0,4*ETV)

Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores, em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da ordenação final.

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

---------- ----------

Assinado por : **José Luís Teixeira de Abreu de Medeiros Mourão**
Num. de Identificação: BI03826686
Data: 2020.12.22 17:41:03+00'00'

CHAVE MÓVEL

José Luís Teixeira de Abreu Medeiros Mourão

Assinado por : **PAULO SÉRGIO RIBEIRO NOGUEIRA FERRAZ**
Num. de Identificação: BI110692586
Data: 2020.12.22 17:47:47+00'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz

JOSÉ JOÃO SOARES MIRANDA COELHO

Assinado de forma digital por JOSÉ JOÃO SOARES MIRANDA COELHO
Dados: 2020.12.22 17:53:13 Z

José João Soares Miranda Coelho