

ATA

1 | 2021

OE202101/0413

DATA HORA	2021.01.29	INICO	15h00m	FIM	15h40m
ORDEM DE TRABALHOS	Admissão de dois Técnicos Superiores Código da Oferta BEP: OE202101/0413 Operação "Contratação de Recursos Humanos Altamente Qualificados (PME ou CoLAB)", financiada pelo NORTE 2020 no âmbito do Aviso - NORTE-59-2020-18, através da candidatura NORTE-06-3559-FSE-000190. 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	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro - Reitoria				
PRESENCAS	Presidente: Emídio Ferreira dos Santos Gomes, Vice-Reitor Vogais Efetivos Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz, Administrador Pedro Eduardo Guedes Teixeira, Diretor dos SFP Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Responsável pelos SRH Cristina Maria Rodrigues dos Santos, Técnica Superior dos SRH				
FALTAS					
ANEXOS	Anexo 1 – Publicação em Diário da República Anexo 2 – Edital publicado na BEP				

PONTO ÚNICO: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

O Júri determinou que a densificação dos métodos de seleção será realizada de forma igual para ambas as referências - **Referência A** – Valorização do conhecimento e planos de negócios e **Referência B** – Empreendedorismo na área da transferência e valorização do conhecimento, considerando em cada uma das referências a área de intervenção e caracterização de cada posto de trabalho.

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

- **Avaliação Curricular (AC)** - 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.
- **Entrevista de avaliação de competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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

$$CF=(0,6*AC) + (0,4*EAC)$$

A) Avaliação Curricular:

- I. Para os candidatos que já tenham cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupa:

O resultado da avaliação curricular (AC) resultará da ponderação da fórmula $AC=[(HA)+FP+(2EP)+(AD)]/5$; em que:

- HA - Habilitação Académica
- FP - Formação Profissional
- EP Experiência Profissional
- AD – Avaliação do Desempenho

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	Detentores de grau superior nas áreas da Gestão ou Economia	20
	Detentores do grau definido (licenciatura) e com habilitação nas áreas da Gestão ou Economia	15
	Detentores do grau definido (licenciatura)	10

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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). 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, a mesma não poderá ser contabilizada. A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do lugar a prover, com duração:</i>	
	0 a 50 horas formação	10
	51 a 100 horas formação	14
	101 a 200 horas de formação	16
	201 a 300 horas de formação	18
	mais de 300 horas de formação	20

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

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:	
	Até 5 anos	10
	Entre 5 e 8 anos	13
	Entre 8 e 11 anos	16
	Mais de 11 anos	20

Avaliação do Desempenho (AD):

Fator	Escalão	Valoração
Avaliação do Desempenho	Média das avaliações do desempenho	
	Entre 3 e 3,999	10
	Entre 4 e 5	17
	Por cada Excelente de cada período de avaliação, atribuição de 1 ponto adicional até ao máximo de 20	

Resumo
cur
Jaobs

II. Para os restantes candidatos

O resultado da avaliação curricular (AC) resultará da ponderação da fórmula $AC = [(HA) + FP + (2EP)] / 4$; em que:

- HA - Habilitação Académica
- FP - Formação Profissional
- EP Experiência Profissional

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	Detentores de grau superior nas áreas da Gestão ou Economia	20
	Detentores do grau definido (licenciatura) e com habilitação nas áreas da Gestão ou Economia	15
	Detentores do grau definido (licenitaura)	10

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). 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, a mesma não poderá ser contabilizada. A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do lugar a prover, com duração:</i>	
	0 a 50 horas formação	10
	51 a 100 horas formação	14
	101 a 200 horas de formação	16
	201 a 300 horas de formação	18
	mais de 300 horas de formação	20

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

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:	
	Até 5 anos	10
	Entre 5 e 8 anos	13
	Entre 8 e 11 anos	16
	Mais de 11 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 posto 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, nomeadamente no inglês (EFV) - 15%.

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

$ETV=(0,2*MC)+(0,4*QEP)+(0,25*SC)+(0,15*EFV)$, sendo que cada parâmetro será classificado da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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 a área de cada referência no procedimento;

Sentido crítico (SC): pretende-se avaliar a capacidade dos candidatos para analisar questões e aspetos positivos e negativos, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções, execução ações e capacidade de conceção de forma fundamentada;

Expressão e fluência verbais (EFV): avaliação das capacidades de argumentação e de organização do discurso, bem como da fluência e adequação da expressão oral, nomeadamente no inglês.

C) Classificação final:

A classificação final dos candidatos é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (60\%AC)+(40\%EAC)$$

----- 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.

Presidente:

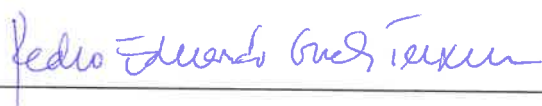


Emídio Ferreira dos Santos Gomes, Vice-Reitor

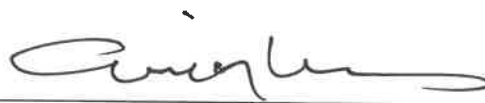
Vogais Efetivos



Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz, Administrador



Pedro Eduardo Guedes Teixeira, Diretor dos SFP



Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Responsável pelos SRH



Cristina Maria Rodrigues dos Santos, Técnica Superior dos SRH