

*Paula Seixas*  
*Am*  
*Seixas*

ATA

1 |

Aviso N.º

20817/2020

DATA   HORA	2020.12.29	INÍCIO	11h00m	FIM	11h30m
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo - um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior no âmbito em conformidade com o Aviso (extrato) n.º 20817/2020 - DR n.º 249/2020, Série II, de 2020-12-24.</p> <p>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.</p>				
LOCAL	Sala de Reuniões do Edifício dos Serviços Comuns da UTAD.				
PRESENCAS	<p>Presidente Paula Maria Seixas de Oliveira, Professora Auxiliar da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vogais Efetivos Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Técnico Superior – Direção dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Cristina Maria Rodrigues dos Santos, Técnica Superior dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p>				
AUSÊNCIAS	Não aplicável.				
ANEXOS	<p>Anexo 1 – Publicação em Diário da República Anexo 2 – Edital publicado na BEP</p>				

Antes do início dos trabalhos, o júri registou a existência de um lapso na categoria académica da Senhora Presidente do júri, Professora Doutora Paula Maria Seixas de Oliveira, aquando da publicação do presente procedimento concursal comum na Bolsa de Emprego Público. Assim, onde se lê “Professora associada da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro” deve ler-se Professora Auxiliar da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

#### PONTO ÚNICO: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

A seleção será feita por avaliação curricular (AC) + entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC).

**Avaliação Curricular (AC)** - Serão avaliadas as habilitações académicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho dos candidatos para o exercício do cargo de técnico superior.

**Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC)** – A entrevista de avaliação de competências de seleção será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal, as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo de técnico superior, 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, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:  $CF = (70\%AC) + (30\%EAC)$ .

#### **A) Avaliação Curricular**

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente: Habilitação académica (HA); Formação profissional (FP); Experiência profissional (EP) e Avaliação do desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:  
 $AC = (HA + FP + EP) / 3$ .

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)

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

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)
- Avaliação do desempenho (AD)

**Habilitação académica (HA):** pondera-se a titularidade de grau académico. Apenas será considerado a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado,

estar habilitado com o grau académico de licenciado em Ciências da Comunicação ou áreas afins, com base nas classificações finais obtidas pelos candidatos aquando da obtenção desse grau académico.

**Formação profissional (FP):** são ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos:

Factor	Escalão	Valoração
Formação Profissional	Cobertura Jornalística	50%
	Uso de ferramentas de audio e video	50%

**Experiência profissional (EP):** pondera-se a incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:

Factor	Escalão	Valoração
Experiência Profissional	Experiência comprovada em redação jornalística	35%
	Experiência comprovada em recolha e tratamento de som e imagem em ambiente de reportagem televisiva	35%
	Experiência comprovada em gestão de redes sociais e gestão de conteúdos de sites	30%

**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.

Desempenho inadequado – 6 valores

Desempenho adequado – 12 valores

Desempenho relevante – 16 valores

Desempenho excelente – 20 valores

O total da avaliação de desempenho resulta da média aritmética dos 3 anos. Em situações em que exista ausência de avaliação de desempenho, de um ou mais anos, e tendo em

conta ao disposto na alínea c) do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, por razões que não sejam imputáveis ao candidato é atribuído 10 valores por cada ano.

#### **B) Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função**

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação, ponderados como segue:

- **Motivação da candidatura (MC) - 20%;**
- **Qualidade da experiência profissional (QEP) - 45%;**
- **Sentido crítico (SC) - 20%;**
- **Expressão e fluência verbais (EFV) - 15%.**

A entrevista 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, de acordo com a fórmula:

$$ETV=(0,2*MC)+(0,45*QEP)+(0,20*SC)+(0,15*EFV)$$

**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 terá a duração aproximada de 30 minutos

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista.

### C) Classificação Final

A Classificação final dos candidatos que completem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderação acima estabelecidos, de acordo com a seguinte formula:  $CF = (70\%AC) + (30\%EAC)$ .


Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada fase que comportem, são eliminatórios. São excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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.

  
Paula Maria Seixas de Oliveira, Professora

  
Carlos Manuel Pombo Soares Silva

  
Cristina Maria Rodrigues dos Santos