

fls  
140

ATA

1 |

Aviso N.º

4061/2021

DATA   HORA	2021.03.05	INÍCIO	15h30m	FIM	16h00m
-------------	------------	--------	--------	-----	--------

ORDEM DE  
TRABALHOS

Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo - dois postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior âmbito da operação “Contratação de Recursos Humanos Altamente Qualificados (PME ou CoLAB)”, financiada pelo NORTE 2020 no âmbito do Aviso – NORTE-59-2020-18, em conformidade com o Aviso (extrato) n.º 4061/2021 - DR n.º 44/2021, Série II, de 2021-03-04.

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

Sala de reuniões do Edifício dos Serviços Comuns da UTAD

PRESENCAS

**Presidente**

Emídio Ferreira dos Santos Gomes, 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.

Margarida João Ribeiro de Liz Martins, Professora Auxiliar da Escola de Ciências da Vida e do Ambiente da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Maria Manuel Silva Oliveira, Professora Auxiliar da Escola de Ciências da Vida e do Ambiente 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.

AUSÊNCIAS

Não aplicável.

ANEXOS

Anexo 1 – Publicação em Diário da República

Anexo 2 – Edital publicado na BEP

**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, mérito científico 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:  $CF = (60\%AC) + (40\%EAC)$ .

### A) Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, concretamente: habilitações académicas (HA); 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 e publicações científicas do candidato e 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 exercício do cargo de técnico superior.

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:

$$AC = [(HA) + (FP) + 2(EP)]/4$$

Onde, (HA) traduz a habilitação académica, (FP) a formação profissional, e (EP) a experiência profissional.

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:

$$AC = [(HA) + (FP) + 2(EP) + (AD)]/5$$

Onde, (HA) traduz a habilitação académica, (FP) a formação profissional, (EP) a experiência profissional, e (AD) a avaliação do desempenho.

**Habilitação académica (HA):** pondera-se a titularidade de grau académico. Apenas será considerado a habilitação que corresponda ao grau académico de licenciado em áreas de Ciências da Nutrição, Química ou Biologia., com a seguinte ponderação:

- Habilitação legalmente exigida (licenciatura): 80%.
- Habilitação superior (mestrado ou superior nas áreas a concurso): 100%:

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

A avaliação da formação profissional lecionada por entidades creditadas, será feita em nº de horas:

Factor	Escalão	Valoração
Formação Profissional	Participação em nenhuma formação na área	0%
	Participação até 10 horas de formação na área	50%
	Participação até 20 horas de formação na área	75%
	Participação superior a 20 horas de formação na área	100%

**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	Sem experiência profissional ou experiência não comprovada	0%
	Com experiência profissional até 1 ano	20%
	Com experiência profissional até 3 anos	40%
	Com experiência profissional até 5 anos	60%
	Com experiência profissional superior a 5 anos	100%

11/20  
11/20  
C  
Santos

**Avaliação do desempenho (AD):** 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 (EAC)

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) - 25%;**
- **Qualidade da experiência profissional (QEP) - 25%**
- **Sentido crítico (SC) - 30%;**
- **Versatilidade para a função a desempenhar (VFD) - 20%**

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:

$$ETV=(0,25*MC)+(0,25*QEP)+(0,30*SC)+(0,20*VFD)$$

**Motivação para a 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 e do grau de conhecimento da organização, nomeadamente dos seus centros de investigação, ao nível da valorização do conhecimento e divulgação científica;

**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, no âmbito específico de atuação do lugar a prover, ponderando o grau de discernimento e competências para encontrar soluções, tomar decisões fundamentadas e valorizar a mudança e a inovação;

**Versatilidade para a função a desempenhar (VFD) -** avaliação da capacidade de adaptação a novas situações geradas no âmbito específico de atuação do lugar a prover e da capacidade de resolução de problemas.

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 zero (0) a 20 (vinte) 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:

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

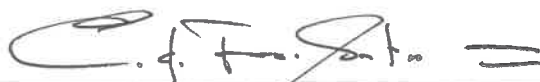
Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada fase que compoem, 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.

O Presidente do Júri

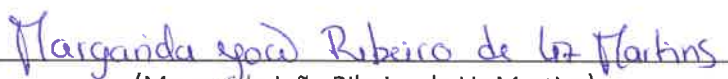


(Emídio Ferreira dos Santos Gomes)

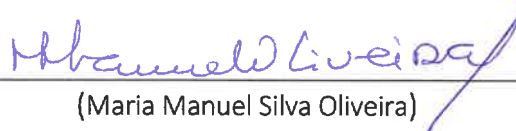
Os vogais efetivos



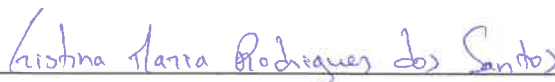
(Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz)



(Margarida João Ribeiro de Liz Martins)



(Maria Manuel Silva Oliveira)



(Cristina Maria Rodrigues dos Santos)