

ATA Nº 1

Aos 15 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, no Edifício da Reitoria, realizou-se a reunião prévia do Júri nomeado pelo Despacho do Reitor de 2020-12-15 estando presentes o Presidente, Prof. Doutor Alberto Moreira Baptista, Pró-Reitor para a Área dos Projetos Estruturantes da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e os Vogais efetivos: Prof. Doutor Fernando Hermínio Ferreira Milheiro Nunes, Professor Auxiliar com agregação da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e Dr. Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Técnico Superior responsável dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.-----

--A reunião teve como objetivo a tomada de deliberações necessárias à especificação dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e a definição das ponderações e pontuações a considerar. Foi, ainda, acordada a fórmula de classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em apreço, tendo em conta a legislação em vigor e relativamente à seleção dos candidatos: o número de postos de trabalho: 2(dois); a carreira/categoria: Técnico superior; o regime de contrato: contrato em funções públicas a termo resolutivo certo e a caracterização do posto de trabalho: No âmbito do Projeto de I&D&I AgriFood XXI, n.º da operação NORTE-01-0145-FEDER-000041, cofinanciado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) através do NORTE 2020 (Programa Operacional Regional do Norte 2014/2020) (ON 0032), apoio à inovação e acompanhamento das atividades do projeto; Preparação de relatórios e outros documentos; Colaboração na avaliação e disseminação dos resultados; Apoio à realização de contactos na UTAD e com os parceiros do projeto.-----

---Tendo em consideração a caracterização do posto de trabalho a ocupar, os requisitos habilitacionais são o grau académico de licenciatura em Economia ou Gestão.-----

---Relativamente aos métodos de seleção os mesmos encontram-se estipulados na Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugada com a Portaria nº 125 – A /2019, de 30 de abril, ficando estipulada a sua aplicação da seguinte forma:-----

---A Avaliação Curricular (AC): a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para os postos de trabalho, nomeadamente: 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. Ficou estipulada a sua aplicação da seguinte forma:-----

---Para quem é titular da categoria será realizada a avaliação curricular (AC), valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e os seguintes critérios, se o trabalhador já desempenhou as funções:-----

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

---Para os restantes candidatos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula:-----

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

Onde:

HA=habilitação académica: onde se pondera a titularidade do grau académico do seguinte modo:

Licenciatura – 15 valores

Mestrado – 17 valores

Doutoramento- 20 valores

FP= formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, com certificados emitidos por entidades acreditadas:

Formação com duração até 7 horas – 0,5 valor / cada ação

Formação com duração > 7 horas e <35 horas -1,0 valor / cada ação

Formação com duração > = 35 horas e <60 horas - 1,5 valor / cada ação

Formação com duração > = 60 horas – 2,5 valor / cada ação

----A atribuição da classificação da formação profissional, alcançada pelo somatório dos valores, em conformidade com o atrás descrito, tem como limite os vinte (20) valores. Cada dia de formação corresponde a sete (7) horas, exceto se existir indicação diferente no certificado.-----

EP= experiência profissional: será considerada a experiência profissional com incidência sobre a execução de tarefas/atividades inerentes ao posto de trabalho (EP1), em função da sua duração, como a seguir se apresenta:

Inferior a um ano- 1 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos – 3 valores

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 5 anos – 5 valores

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 7 valores

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 20 anos – 12 valores

Igual ou superior a 20 anos – 15 valores

Considerar-se-á outra experiência com relevância (EP2) para o posto de trabalho, com valoração de acordo com a indicação abaixo apresentada:

Inferior a um ano- 0 valores

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 1 valor

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos – 2 valores

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 3 valores

Igual ou superior a 10 anos – 5 valores

----A experiência profissional será alcançada através de: EP=EP1+EP2, sendo contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontrar devidamente comprovado.-----

AD = avaliação de desempenho, obtida pela média aritmética simples das avaliações obtidas nos três últimos ciclos avaliativos ($AD=AD1+AD2+AD3/3$), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar:

Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Desempenho inadequado – 3 valores

Desempenho adequado. 12 Valores

Desempenho relevante – 16 valores

Desempenho excelente – 20 valores

----Quando por razões que não imputáveis ao candidato- devidamente comprovadas-, não possua avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala supra identificada, pelo que serão considerados 3 (três valores) para este fator. -----

----Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção atrás apresentado (AC), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

----A entrevista de avaliação de competências (EAC), visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, ponderadas 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 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: -----

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

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 percebido 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 classificação final (CF): a valoração final 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: $CF= (60\%AC) + (40\%EAC)$. -----

O júri deliberou, por unanimidade, que no presente procedimento não existe a possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.-----

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 66 da LTFP. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam, pela maior experiência profissional.-----

---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. -----



Prof. Doutor Alberto Moreira Baptista (Presidente)



Prof. Doutor Fernando Hermínio Ferreira Milheiro Nunes (Vogal)



Dr. Carlos Manuel Pombo Soares Silva (Vogal)