

J

ATA

1 |

Aviso N.º

14399/2021

DATA   HORA	2021.07.30	INÍCIO	11h00	FIM	11h45m
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 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 14399/2021 - DR n.º 147/2021, Série II, de 2021-07-30.</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 da Reitoria da UTAD				
PRESENCAS	<p><b>Presidente</b> João Manuel Pereira Barroso, Vice-Reitor da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p><b>Vogais Efetivos</b> Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vitor Manuel de Jesus Filipe, Professor Associado com Agregação da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Hugo Alexandre Paredes Guedes da Silva, Professor Auxiliar com Agregação da Escola de Ciências e Tecnologia 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	Publicação em Diário da República.				

**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). -----

S

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

### 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 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: -----

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

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 a grau académico ou seja a este equiparado, estando habilitado com o grau académico de licenciado em Engenharia Informática ou em Ciências da Computação, com a seguinte ponderação: -----

- Média aritmética das classificações obtidas nas habilitações conferentes de grau académico. -----

**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, será feita nos seguintes termos:

Factor	Escalão	Valoração
Formação Profissional	Participação em nenhuma formação na área	0%
	Participação até 2 formações na área	50%
	Participação até 5 formações na área	75%
	Participação superiores a 5 formações 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	60%
	Com experiência profissional superior a 3 anos	100%

**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 – 0 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) - 30%;**
- **Sentido crítico (SC) - 30%;**
- **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: -----

$$EAC=(0,25*MC)+(0,30*QEP)+(0,30*SC)+(0,15*EFV)$$

**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 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; --

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

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: -----

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

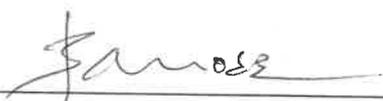
Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019. -----

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

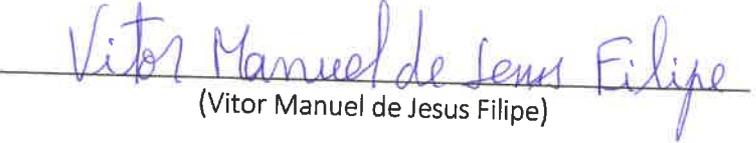
O Presidente do Júri

  
\_\_\_\_\_  
(João Manuel Pereira Barroso)

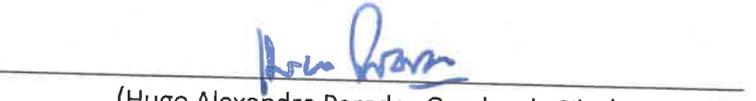
Os vogais efetivos



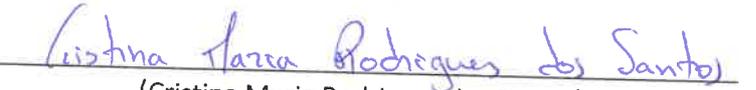
(Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz)



(Vitor Manuel de Jesus Filipe)



(Hugo Alexandre Paredes Guedes da Silva)



(Cristina Maria Rodrigues dos Santos)