

ATA

1 |

DATA HORA	2021.09.01	INÍCIO	15h00	FIM	15h45m
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo - 3 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior – Gabinete de Planeamento, Avaliação e Melhoria – aberto por despacho reitoral de 18 de agosto de 2021 (referência C).</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. ----- Referência C: Técnico Superior para a área do Abandono e Sucesso Escolar (1 posto de trabalho). -----</p>				
LOCAL	Sala de Reuniões da Reitoria				
PRESENCAS	<p>Presidente Jorge Ventura Ferreira Cardoso, Vice-Reitor da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>Vogais Efetivos José Paulo Cerdeira Cleto Cravino, Pró-Reitor da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Sónia Cristiana Silveira Pinto do Rego, Coordenadora do Gabinete de Planeamento, Avaliação e Melhoria da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p>				
AUSÊNCIAS	Não aplicável.				
ANEXOS	Não aplicável.				

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

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

- 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 considerada a habilitação que corresponda a grau académico de licenciado em Psicologia com inscrição activa na Ordem dos Psicólogos Portugueses; com a seguinte ponderação: -

- Habilitação legalmente exigida: 18 valores.
- Habilitação superior à legalmente exigida: 20 valores

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: -----

Formação Profissional	Critérios	Pontos
Cursos e Ações de Formação e aperfeiçoamento profissional diretamente relacionados com a área funcional do cargo a prover	Sem informação/Sem comprovativo	0
	Até 75 horas	2
	Entre 76 e 150 horas	5
	Entre 151 e 300 horas	8
	Mais de 300 horas	10
Ser possuidor de certificação de formador profissional	Sem informação ou comprovativos	0
	Certificado de Aptidão Pedagógica de Formador	10

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:

Experiência Profissional	Critérios	Pontos
Experiência Profissional no exercício do conteúdo funcional do posto a prover	Sem experiência /Sem comprovativo	0
	Menos de 2 anos	1
	Entre 2 e 5 anos	2
	Mais de 5 anos	4
Experiência Profissional em IES no exercício do conteúdo funcional do posto a prover	Sem experiência /Sem comprovativo	0
	Mais de 2 anos em Instituições de Ensino Superior	3
Experiência na recolha e tratamento de informação relacionada com a função para a produção de relatórios, estudos e publicações	Sem experiência/Sem comprovativo	0
	Entre 1 a 5 relatórios, estudos ou publicações	1
	Entre 6 a 10 relatórios, estudos ou publicações	3
	Mais de 10 relatórios, estudos ou publicações	4
Experiência em competências interpessoais, de comunicação e relações sociais	Sem experiência	0
	Participação em Projetos no Ensino Superior	3
	Apresentação de Comunicação Oral em Congressos	3
	Participação em ações de voluntariado	3

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

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 se segue: -----

- **Motivação da candidatura (MC) - 20%;**
- **Qualidade da experiência profissional (QEP) - 40%;**
- **Sentido crítico (SC) - 20%;**
- **Expressão e fluência verbais (EFV) - 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: -----

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

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

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 comportam, 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. -----



Jorge Ventura Ferreira Cardoso



José Paulo Cerdeira Cleto Cravino



Sónia Cristiana Silveira Pinto do Rego