

ATA

1 |

DATA HORA	2021.09.24	INÍCIO	11h00m	FIM	12h00m
-------------	------------	--------	--------	-----	--------

Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo – 2 postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior – Serviços de Recursos Humanos – aberto por despacho reitoral de 23 de setembro de 2021. (Referências A e B).

ORDEM DE TRABALHOS

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 A: Área de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos – Licenciatura em Direito – 1 posto de trabalho. -----
 Referência B: Área de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos e Formação e Avaliação de Desempenho – Licenciatura em Psicologia, ou em Gestão ou em Gestão de Recursos Humanos – 1 posto de trabalho. --

LOCAL

Sala de Reuniões do Edifício dos Serviços Comuns da UTAD.

Presidente

Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

PRESENCAS

Vogais Efetivos

Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Técnico Superior Responsável 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.

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)

- Referência A: Área de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

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 Direito, com a seguinte ponderação:

- Licenciatura: 16 valores.

- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado: 18 valores
- Doutoramento: 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: -----

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional	mais de 300 horas de formação ou curso CADAP/FORGEF/CAGEF	20
	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, com duração:</i>	
	0 a 50 horas formação	12
	51 a 100 horas formação	14
	101 a 200 horas de formação	16
	201 a 300 horas de formação	18

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:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:	
	Até 1 ano	5
	Entre 1 e 3 anos	10
	Entre 3 e 6 anos	15
	Mais de 6 anos	20

- Referência B: Área de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos e Formação e Avaliação de 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, estar habilitado com o grau académico de licenciado em Psicologia, ou em Gestão ou em Gestão de Recursos Humanos, com a seguinte ponderação: -----

- Licenciatura: 16 valores.
- Licenciatura pré-Bolonha ou Mestrado: 18 valores.
- Doutoramento: 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: -----

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional	mais de 300 horas de formação ou curso CADAP/FORGEF/CAGEP	20
	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, com duração:</i>	
	0 a 50 horas formação	12
	51 a 100 horas formação	14
	101 a 200 horas de formação	16
	201 a 300 horas de formação	18

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:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:	
	Até 1 ano	5
	Entre 1 e 3 anos	10
	Entre 3 e 6 anos	15
	Mais de 6 anos	20

Avaliação do desempenho (AD) – Referências A e B: 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 ciclos. 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 ciclo. -----



**B) Entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função -
Referências A e B**

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

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. -----

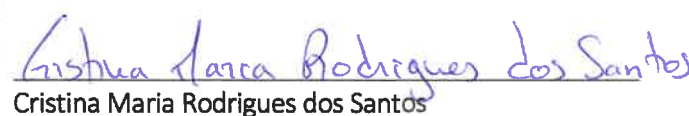
E nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----



Paulo Sérgio Ribeiro Nogueira Ferraz



Carlos Manuel Pombo Soares Silva



Cristina Maria Rodrigues dos Santos