

Henri  
Custódio  
E Mena

ATA

1 |

Aviso n.º

21509/2021

DATA   HORA	2021.11.16	INÍCIO	16h30m	FIM	17h30m
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto - um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior âmbito do Projecto T-LAMP (Turf Lighting Advanced Mobile Platform), operação n.º POCI-01-0247-FEDER-070057, cofinanciado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) através do COMPETE2020 (Programa Operacional Competitividade e Internacionalização).</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 dos Serviços Comuns da UTAD				
PRESENCAS	<p><b>Presidente</b> José Manuel Moutinho Pereira, Professor Associado com Agregação, Departamento de Biologia e Ambiente da Escola de Ciências da Vida e Ambiente da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p><b>Vogais Efetivos</b> Carlos Manuel Correia, Professor Associado, Departamento de Biologia e Ambiente da Escola de Ciências da Vida e Ambiente da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Elisabete Natália Dias Gomes Mena, Técnica Superior dos Serviços de Recursos Humanos 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 (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:

$$AC = [(HA) + (FP) + (4EP)] / 6$$

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:

$$AC = [(HA) + (FP) + (4EP) + (AD)] / 7$$

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 Biologia ou Engenharia Agrónoma, com a seguinte ponderação: -----

- Habilitação legalmente exigida (licenciatura): 17 valores.
- Habilitação superior à legalmente exigida: 19 e 20 valores no caso do candidato possuir o grau de mestre ou de doutor, respetivamente.

**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:

Fator	Escalão	Valores (até)
Formação Profissional	Evidências de formação técnico-científica em ecofisiologia vegetal	14
	Formação Complementar	6

**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	Valores (até)
Experiência Profissional	Experiência comprovada em estudos de crescimento e desenvolvimento de plantas	8
	Experiência comprovada em técnicas de monitorização do estado hídrico e da performance fotossintética.	6
	Experiência comprovada em recolha, processamento e análise de amostras biológicas (órgãos das plantas), incluindo metabolitos primários e secundários e indicadores de stresse oxidativo.	4
	Experiência comprovada em análise de dados usando ferramentas estatísticas.	2

**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 – 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) - 20%;
- Qualidade da experiência profissional (QEP) - 70%;
- Sentido crítico (SC) - 10%;

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 seguinte fórmula:

$$EAC=(0,20*MC)+(0,70*QEP)+(0,10*SC)$$

**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) a experiência em estudos de crescimento e desenvolvimento de plantas; b) a experiência em técnicas de monitorização do estado hídrico e da performance fotossintética; c) a experiência em análise de amostras biológicas de plantas, nomeadamente em metabolitos primários e secundários; e d) a experiência em análise de dados usando ferramentas estatísticas.

**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.

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:

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

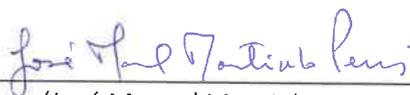
Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019.

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.

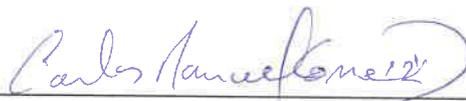
E nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente do Júri



(José Manuel Moutinho Pereira)

Os vogais efetivos



(Carlos Manuel Correia)



(Elisabete Natália Dias Gomes Mena)