

ATA

1 |

Aviso n.º

21510/2021

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 certo - um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior âmbito do Projecto MultiCam n.º 69271, cofinanciado pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) através do COMPETE (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>Presidente Pedro José de Melo Teixeira Pinto, Professor Catedrático da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>Vogais Efetivos Pedro Alexandre Mogadouro do Couto, Professor Auxiliar 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	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:

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

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:

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

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, com a seguinte ponderação: -----

- Habilitação legalmente exigida (licenciatura): 17 valores.
- Habilitação superior à legalmente exigida: 19 e 20 valores no caso de o 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 análise de dados	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 modelos de predição baseados em conjuntos de dados	5
	Experiência comprovada em estudos baseados em dados espectrográficos	5
	Experiência comprovada em análise quimiométrica de dados	3
	Experiência comprovada em técnicas de análise de dados utilizando inteligência artificial	5
	Experiência comprovada em técnicas de 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) - 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 percebido 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 modelos de predição baseados em conjuntos de dados; b) a experiência em estudos baseados em dados espectrográficos; c) a experiência em análise quimiométrica de dados; d) a experiência em técnicas de análise de dados utilizando inteligência artificial; e e) 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.

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 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 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

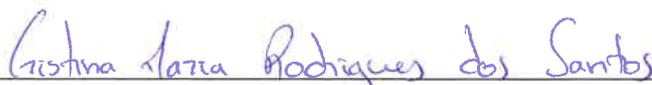


Pedro José de Melo Teixeira Pinto

Os Vogais Efetivos



Pedro Alexandre Mogadouro do Couto



Cristina Maria Rodrigues dos Santos