



ATA

1 |

Aviso N.º

3868/2022

DATA HORA	2022.02.13	INÍCIO	09h00	FIM	10h00
	Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo - cinco postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior				
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.				
LOCAL	Sala de Reuniões do Edifício dos Serviços Comuns da UTAD.				
	Presidente Filipe da Costa Silva, Diretor do Hospital Veterinário da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.				
PRESENCAS	Vogais Efetivos Justina Prada Oliveira, Vogal da Direção do Hospital Veterinário 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.				
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 ao grau académico, ou seja a este equiparado, de licenciado em Medicina Veterinária (pré-Bolonha) ou Mestrado Integrado em Medicina Veterinária, 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:

Fator	Escalão	Valoração
-------	---------	-----------

Formação profissional	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do lugar a prover, com duração:</i>	
	0 a 300 horas formação	18
	mais de 300 horas de formação	20

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	10
	Entre 1 e 3 anos	15
	Mais 3 anos	20

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

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 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 comporem, 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.



Filipe da Costa Silva



Justina Maria Prada Oliveira



Elisabete Natália Dias Gomes Mena