

ATA

1 |

Aviso n.º

12673/2022

DATA   HORA	2022.06.24	INÍCIO	11h00	FIM	12h00
-------------	------------	--------	-------	-----	-------

Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo – um posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – Enfermagem Veterinária.

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 Hospital Veterinário

**Presidente**

Filipe da Costa Silva, Diretor do Hospital Veterinário da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

PRESENCAS

**Vogais Efetivos**

Justina Maria Prada Oliveira, Vice-Diretora do Hospital Veterinário 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 (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 Enfermagem Veterinária com a seguinte ponderação: -----

- Habilitação legalmente exigida (licenciatura): 80%.
- Habilitação superior: 100%.

**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:

Factor	Escalão	Valoração
	Participação em nenhuma formação na área	0%



Formação Profissional	Participação até 2 formações na área	50%
	Participação até 5 formações na área	75%
	Participação superiores a 5 formações na área	100%

**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:

Factor	Escalão	Valoração
Experiência Profissional	Sem experiência profissional ou experiência não comprovada	0%
	Com experiência profissional até 1 ano	20%
	Com experiência profissional até 3 anos	60%
	Com experiência profissional superior a 3 anos	100%

**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

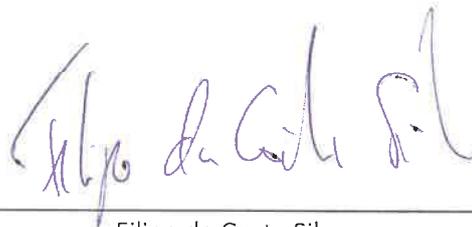
A Classificação final dos candidatos que completem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderação 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 compoitem, 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

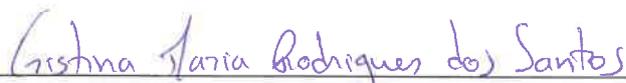


Filipe da Costa Silva

Os Vogais Efetivos



Justina Maria Prada Oliveira



Cristina Maria Rodrigues dos Santos