

ATA

1 |

Aviso N.º

22323/2022

DATA HORA	2022.11.22	INÍCIO	09h00	FIM	10h00
-------------	------------	--------	-------	-----	-------

ORDEM DE TRABALHOS

Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo - sete postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior:

Referência A: Área dos Animais Exóticos e Selvagens - Médico/a Veterinário/a – 2 postos de trabalho. -----

Referência B: Área dos Animais de Produção e Equinos - Médico/a Veterinário/a – 2 postos de trabalho. -----

Referência C: Área dos Animais de Companhia - Médico/a Veterinário/a – 3 postos de trabalho. -----

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 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: $CF = (50\%AC) + (50\%EAC)$.

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:

$$AC = \frac{HA + FP + (2EP)}{4}$$

- Habilitação académica (HA)
- Formação profissional (FP)
- Experiência profissional (EP)

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

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, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, 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%.**

de acordo com a fórmula:

$$EAC=(0,2*MC)+(0,4*QEP)+(0,25*SC)+(0,15*EFV)$$

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: $CF = (50\%AC) + (50\%EAC)$.

Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 24º da Portaria nº 233/2022.

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.



Filipe da Costa Silva



Justina Maria Prada Oliveira



Elisabete Natália Dias Gomes Mena