



ATA

1 |

Aviso n.º

7997/2023

DATA   HORA	2023.04.11	INÍCIO	9h00	FIM	10h00
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de 12 meses - quatro postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional para o exercício de funções na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, para as Referências definidas no Edital OE202304/0554.</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.				
PRESENCAS	<p><b>Presidente</b> José Miguel Pereira Gomes, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p><b>Vogais efetivos:</b> Rui Alberto Lopes, Chefe de Divisão da Unidade de Manutenção de Infraestruturas e Sustentabilidade da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Rui António Martins, Dirigente intermédio de 4.º grau do Gabinete de Manutenção e Segurança da Unidade de Manutenção de Infraestruturas e Sustentabilidade 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 literárias, formação profissional e experiência profissional dos candidatos para o exercício do cargo de Assistente Operacional. -----

**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

Assistente Operacional, através da comparação com o perfil delineado e discussão da respetiva atividade curricular. -----

A **Classificação Final (CF)** 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

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação literária ou o nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional.

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:

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP)] / 3, \text{ sendo:}$$

HL – Habilitação Literária; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional

**Habilitações Literárias (HL)** – Será ponderada a habilitação literária de base até ao limite de 20 valores.

Habilitações Literárias	Valoração
Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação.	20 valores

**Formação profissional (FP)** - A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.



Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 61 horas.	20 valores

**Experiência Profissional (EP):** Neste parâmetro pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

Experiência Profissional	Valoração
Experiência = 0 e < 1 anos	10 valores
Experiência = 1 e < 4 anos	12 valores
Experiência = 4 e < 7 anos	14 valores
Experiência = 7 e < 10 anos	16 valores
Experiência = 10 e < 14 anos	18 valores
Experiência >= 14 anos	20 valores

**B) Entrevista de Avaliação de Competências exigíveis ao exercício da função (EAC)**

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de



competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes

- Realização e Orientação para resultados – competência ponderada a 10%
- Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10%
- Organização e Métodos de Trabalho - competência ponderada a 10%
- Otimização de Recursos - competência ponderada a 10%
- Relacionamento Interpessoal - competência ponderada a 10%
- Conhecimentos especializados e experiência - competência ponderada a 50%

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível Classificativo	Classificação
Nível Elevado	De 17 a 20 valores
Nível Bom	De 14 a 16 valores
Nível Suficiente	De 10 a 13 valores
Nível Reduzido	De 5 a 9 valores
Nível Insuficiente	De 0 a 4 valores

**C) Valoração Final** – A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados considerando-se não aprovados os candidatos que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores:  $VF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ .

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

Nos termos do nº 3 do artº 3º do D.L. nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no nº 1 do artº 2º da Lei nº 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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. -----



José Miguel Pereira Gomes



Rui Alberto Lopes



Rui António Martins