



## Aviso n.º 12623/2023

## ATA número UM

## CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

DATA   HORA	2023.07.03	INÍCIO	9h30m	FIM	10h30m
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 no âmbito do Projeto Vine&amp;Wine Portugal (subprojeto “Advanced Remote Sensing and Grape/Wine/Food Analytics Lab”), apoiado pelo PRR - Plano de Recuperação e Resiliência e pelos Fundos Europeus NextGeneration EU), no âmbito das Agendas Mobilizadoras para a Reindustrialização, em conformidade com o Aviso (extrato) n.º 12623/2023 - DR n.º 127/2023, Série II, de 2023-07-03.</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><b>Presidente</b></p> <p>Raul Manuel Pereira Morais dos Santos, Professor Catedrático da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p><b>Vogais Efetivos</b></p> <p>Emanuel Soares Peres Correia, Professor Auxiliar da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>Joaquim João Moreira de Sousa, Professor Auxiliar com Agregação da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p>				
AUSÊNCIAS	Não aplicável.				
ANEXOS	Anexo 1 – Aviso (extrato) n.º 12623/2023 - DR n.º 127/2023, Série II, de 2023-07-03.				

**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 e experiência profissional 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) Avaliação Curricular**

A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica 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: -----

$AC = [(HA) + (FP) + (2EP)] / 4$ , sendo: -----

HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional-----

**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, estar habilitado com o grau académico de licenciado na área de Engenharia Informática, com base nas classificações finais obtidas pelos candidatos aquando da obtenção desse grau académico. -----

Será, igualmente, considerado habilitação que corresponda a grau académico superior (mestrado ou doutoramento), na área de Engenharia Informática, com base nas classificações finais obtidas pelos candidatos aquando da obtenção desse grau académico. -----

**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	Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, com duração:	
	0 a 50 horas formação	10
	51 a 100 horas de formação	14
	101 a 200 horas de formação	18
	201 a 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	5
	Entre 1 e 3 anos	10
	Entre 3 e 6 anos	15
	Mais 6 anos	20

### 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, 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 = (20% MC) + (40% QEP) + (25% SC) + (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; -----

**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 formula:  $CF = (60\% AC) + (40\% EAC)$ . -----

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. -----

Vila Real, 3 de julho de 2023.

O Presidente do Júri



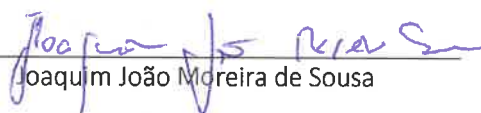
Raul Manuel Pereira Morais dos Santos

O Vogal Efetivo



Emanuel Soares Peres Correia

O Vogal Efetivo



Joaquim João Moreira de Sousa