

Aviso n.º 12625/2023

ATA número UM

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

DATA HORA	2023.07.03	INÍCIO	10h30	FIM	11h30m
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&Wine Portugal (subprojeto “Decision-support systems (DSSs) for viticulture and winemaking practices”), 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 12625/2023 - 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>Presidente</p> <p>Raul Manuel Pereira Morais dos Santos, Professor Catedrático da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>Vogais Efetivos</p> <p>Luís Filipe Machado Pádua, Investigador Principal da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>Emanuel Soares Peres Correia, Professor Auxiliar da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p>				
AUSÊNCIAS	Não aplicável.				
ANEXOS	Anexo 1 – Aviso (extrato) n.º 12625/2023 - 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 Agronómica, 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

Amor
Luís
Luís

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 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 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

Luís Filipe Machado Pádua

O Vogal Efetivo

Emanuel Soares Peres Correia