

ATA

1 |

Aviso n.º

15746/2023

DATA HORA	2023.08.23	INÍCIO	10h00	FIM	11h00
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento concursal comum – contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de 24 meses – 22 (vinte e dois postos) de trabalho na carreira e categoria de Assistente Técnico para o exercício de funções na Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</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>Presidente José Miguel Pereira Gomes, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>Vogais efetivos: Vanessa Sofia Silva Gouveia, Diretora dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Rui Baio Mestre, Chefe de Divisão dos Serviços Académicos 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 Técnico.

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 Técnico, 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:

$AC = (HL + FP + EP) / 3$, sendo:

HL – Habilitações Literárias; 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
12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, de acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.	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:

flr
mi
flr

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação relacionadas com o posto de trabalho a ocupar	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 1 a 20 horas.	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas.	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas.	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas.	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 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
Sem experiência	10 valores
Experiência < 1 ano	12 valores
Experiência = 1 e < 5 anos	14 valores
Experiência = 5 e < 10 anos	16 valores

Experiência = 10 e < 15 anos	18 valores
Experiência >= 15 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 o 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:

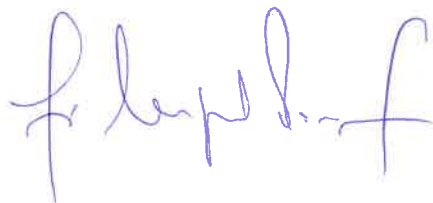
Nível Classificativo	Classificação
Nível Elevado	De 17 a 20 valores
Nível Bom	De 14 a 16 valores
Nível Suficiente	De 10 a 13 valores
Nível Reduzido	De 5 a 9 valores
Nível Insuficiente	De 0 a 4 valores

C) **Valoração Final** – A valoração final (VF), e o consequente 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. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artº 2º da Lei n.º 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



Vanessa Sofia Silva Gouveia



Rui Baio Mestre