

ATA

1|

Aviso N.º

17941/2024-2

DATA HORA	2024.08.20	INÍCIO	10h00	FIM	11h00
-------------	------------	--------	-------	-----	-------

Procedimento Concursal Comum para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Certo para ocupação de 1 Posto de Trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior - Medicina Veterinária - Área de Animais de Companhia.

ORDEM DE TRABALHOS

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.

Baltazar Sousa da Cruz, Vogal da Direção do Hospital Veterinário 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).

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 formula:

$$AC = [HA + FP + (2EP)] / 4.$$

- 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: 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 e obtidas nos últimos 5 anos.

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:

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional	<i>Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do lugar a prover, com duração:</i>	
	0 a 50 horas de 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: neste fator pretende-se determinar a qualificação Experiência Profissional: neste fator 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:

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do posto a prover:	
	Experiência = 0 e < 1 ano	10
	Experiência = 1 e < 4 anos	12
	Experiência = 4 e < 7 anos	14
	Experiência = 7 e < 10 anos	16
	Experiência = 10 e < 14 anos	18
	Experiência >= 14 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 formula: $CF = (50\%AC) + (50\%EAC)$.

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

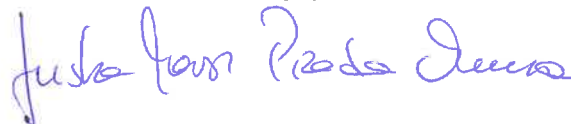
Cada um dos métodos de seleção, bem como cada fase que comportem, são eliminatórios. São excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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



Baltazar Sousa da Cruz

