

ATA

1 |

Aviso n.º

20125/2024/2

DATA HORA	2024.09.11	INÍCIO	10h00	FIM	11h00
ORDEM DE TRABALHOS	Procedimento Concursal Comum para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo pelo período de 12 meses para ocupação de 5 Postos de Trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional: Referência A: Setor Florestal – 1 posto de trabalho Referência B: Setor Animal – 4 postos de trabalho 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 da Administração, Edifício dos Serviços Comuns, UTAD				
PRESENCAS	Presidente: José Miguel Pereira Gomes, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vogais efetivos: Paulo José Peixoto Fontes, Coordenador do Centro de Exploração e Gestão Agrárias da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vanessa Sofia da Silva Gouveia, Diretora dos Serviços de Recursos Humanos 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 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 **Classificação Final (CF)** será expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula: $CF = (50\%AC) + (50\%EAC)$. -----

fh L
w
PS

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: -----

$$AC = [(HL) + (FP) + (EP)]/3,$$

Sendo: HL – Habilitação Literária; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional.

Habilitação Literária (HL): Será ponderada a habilitação literária nos seguintes termos:

Fator	Valoração
Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. Sem prejuízo do anteriormente referido podem também ser candidatos quem, não sendo detentor da escolaridade obrigatória, disponha da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação, desde que devidamente comprovadas, de acordo com o previsto do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	20 valores

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, nos últimos 10 anos:	
	Ausência de formação profissional	0 valores
	1 a 20 horas de formação	12 valores
	21 a 60 horas de formação	16 valores
	superior 61 horas de formação	20 valores

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 específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, nos últimos 10 anos:	
	Ausência de Experiência Profissional	0 valores
	Experiência < 1 ano	10 valores
	Experiência = 1 e < 4 anos	12valores
	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 o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

1. Realização e orientação para os resultados – competência ponderada a 10%
2. Responsabilidade e compromisso com o serviço – competência ponderada a 10%
3. Organização e método de trabalho de trabalho – competência ponderada a 10%
4. Otimização de recursos – competência ponderada a 10%
5. Relacionamento interpessoal – competência ponderada a 10%
6. Conhecimentos especializados e experiência – competência ponderada a 60%

Escala	Classificação	Nível classificativo
100%	20 valores	Nível Elevado
75 a 99%	16 valores	Nível Bom
50 a 74%	12 valores	Nível Suficiente
30 a 49%	8 valores	Nível Reduzido
0 a 29%	4 valores	Nível Insuficiente

A entrevista terá a duração aproximada de 15 minutos para cada candidato. -----

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: $CF = (50\%AC) + (50\%EAC)$. -----

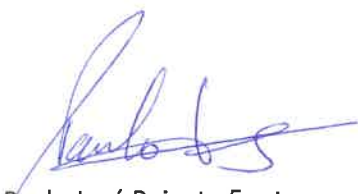
Em caso de igualdade de classificação adotar-se-ão os critérios constantes no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

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. -----



José Miguel Pereira Gomes



Paulo José Peixoto Fontes



Vanessa Sofia da Silva Gouveia