

ATA
1 |

DATA HORA	2026.02.04	INÍCIO	10h00	FIM	11h00
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento Concursal Comum para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo para ocupação de 1 posto de Trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior - Licenciatura na área CNAEF 481 - Ciências Informáticas ou na área CNAEF 314 - Economia.</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	<p>Sala de Reuniões do Edifício do Polo I da Escola de Ciências e de Tecnologia da UTAD</p>				
PRESENCAS	<p>Presidente: Emanuel Soares Peres Correia, Professor Associado da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>Vogais efetivos: Raul Manuel Pereira Morais dos Santos, Professor Catedrático da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. António Manuel Trigueiros da Silva Cunha, Professor Associado c/ Agregação 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 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 = (60%AC) + (40%EAC)**.

A) Avaliação Curricular

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: -----

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

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = [(2HA) + (FP) + (EP)] / 4$

Em que:

Habilitação Académica: Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores, do seguinte modo:

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação legalmente exigida	18 valores
Habilitação superior	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, devendo as mesmas indicar 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	Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, com duração:	
	0 horas de formação	0 valores
	1 a 50 horas de formação	10 valores
	51 a 100 horas de formação	12 valores
	101 a 200 horas de formação	16 valores
	Superior a 201 horas de formação	20 valores

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, nos últimos 5 anos, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: -----

Experiência Profissional	Valoração
Experiência = 0 anos	0 valores
Experiência > 0 e < 1 anos	10 valores
Experiência ≥ 1 e < 5 anos	15 valores
Experiência = 5 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. -----

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:

- Orientação para o serviço público (OSP)
- Análise crítica e resolução de problemas (ACRP)
- Gestão do conhecimento (GC)
- Comunicação (C)
- Iniciativa (I)
- Organização, planeamento e gestão de projetos (OPGP)

De acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (OSP \times 15\%) + (ACRP \times 20\%) + (GC \times 15\%) + (C \times 15\%) + (I \times 15\%) + (OPGP \times 20\%)$$

- **Orientação para o serviço público** - Pretende-se que o candidato demonstre que atua de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

--

- **Análise crítica e resolução de problemas** - Pretende-se que o candidato demonstre que tem competência para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

- **Gestão do conhecimento** - Pretende-se que o candidato demonstre competência para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

- **Comunicação** - Pretende-se que o candidato demonstre competência para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.



- **Iniciativa** - Pretende-se que o candidato demonstre competência para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. -----

- **Organização, planeamento e gestão de projetos** - Pretende-se que o candidato demonstre competência para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

A entrevista terá a duração aproximada de 20 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 fórmula: **CF = (60%AC)+(40%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. -----



Emanuel Soares Peres Correia



Raul Manuel Pereira Morais dos Santos



António Manuel Trigueiros da Silva Cunha,