

ATA

1 |

DATA HORA	2023.10.18	INÍCIO	9h30m	FIM	10h00
-------------	------------	--------	-------	-----	-------

DIRIGENTE DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU PARA A UNIDADE DE MANUTENÇÃO DE INFRAESTRUTURAS E SUSTENTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO

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 da Administração

PRESENCAS**Presidente**

José Miguel Pereira Gomes, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

Vogais Efetivos

Ricardo Jorge da Silva e Bento, Pró-Reitor da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

José Alberto da Cruz Gonçalves Claudino, Diretor do Departamento de Equipamentos e Infraestruturas do Município de Vila Real.

AUSÊNCIAS

Não aplicável.

ANEXOS

Não aplicável.

PONTO ÚNICO: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

A seleção será feita por avaliação curricular (AC) e por entrevista pública (EP). -----

• **Avaliação Curricular (AC)** - Serão avaliadas as aptidões académicas, formação profissional e a experiência dos candidatos para o exercício de cargo dirigente. -----

• **Entrevista Pública (EP)** - Entrevista pública de seleção será conduzida de modo a avaliar, numa relação interpessoal, as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, 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 e resulta da seguinte fórmula:

$CF = (0,5 * AC) + (0,5 * EP)$ -----

A) Avaliação Curricular:

Visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos às exigências do cargo, com base na análise do respetivo currículo e documentos comprovativos correspondentes. -----

O resultado da avaliação curricular (AC) resultará da ponderação da fórmula

$AC = (0,3 \cdot HA) + (0,3 \cdot FP) + (0,4 \cdot EP)$, em que: -----

- Habilitação Académica (HA) - 30%;
- Formação Profissional (FP) - 30%;
- Experiência Profissional (EP) - 40%.

Habilitação Académica (HA): pondera-se a titularidade de grau académico. Apenas será considerada a habilitação que corresponda a grau académico ou seja a este equiparado, com avaliação nos seguintes termos:

Fator	Escalão	Valoração
Habilitação académica (30%)	Detentores do grau de Licenciatura Pré-Bolonha ou grau de Mestrado exigido no Edital de abertura do concurso.	20
	Detentores do grau de Licenciatura Pós-Bolonha exigido no Edital de abertura do concurso.	17

Formação Profissional (FP): são ponderadas as ações de formação, bem como a participação em congressos, seminários, colóquios, conferências, e palestras, cursos e outras ações de aperfeiçoamento profissional adequadas às funções a exercer (diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover). As mesmas apenas poderão ser consideradas quando comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Apenas são consideradas ações/presenças comprovadas por certificado ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação. Sempre que do respetivo certificado não conste a duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. A avaliação da formação profissional, será feita nos seguintes termos: -----

Fator	Escalão	Valoração
Formação profissional (30%)	mais de 300 horas de formação ou curso CADAP/FORGEP/CAGEP	20
	Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, com duração:	
	0 a 50 horas formação	12
	51 a 100 horas formação	14

101 a 200 horas de formação	16
201 a 300 horas de formação	18

Pinto

Experiência Profissional (EP): pondera-se o grau de adequação entre os cargos/funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover, da seguinte forma: -----

Fator	Escalão	Valoração
Experiência profissional (40%)	Experiência profissional em funções/atividades adequadas ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover:	
	Até 3 anos	12
	Entre 3 e 5 anos	13
	Entre 5 e 7 anos	14
	Mais de 7 anos	15
	Experiência profissional em cargo de direção intermédia de 2.º, 3.º ou 4.º grau adequadas ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover:	
	Até 3 anos	16
	Entre 3 e 5 anos	17
	Mais de 5 anos	18
	Experiência profissional em cargo de direção intermédia de 1.º grau adequadas ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover:	
	Até 3 anos	19
	Mais de 5 anos	20

B) Entrevista Pública

Visa avaliar a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as atribuições, competências e perfil pretendido, 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%;

Boujio



- Expressão e fluência verbais (EFV) - 15%.

A entrevista profissional será classificada na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a fórmula: -----

$$ETV=(0,2*MC)+(0,4*QEP)+(0,25*SC)+(0,15*EFV)$$

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 profissional terá a duração de 30 minutos e será obrigatória para todos os candidatos com a classificação de, pelo menos, 9,50 valores na Avaliação Curricular. -----

Aquando da realização da entrevista pública, é obrigatória a exibição do respetivo cartão de cidadão. -----

Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à entrevista pública. -----

C) Classificação final:

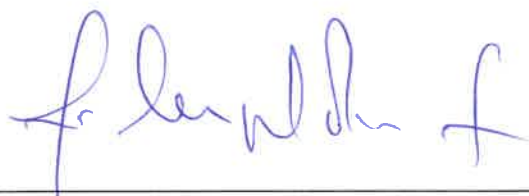
A classificação final dos candidatos que completem o procedimento de avaliação será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, utilizando os critérios e ponderações acima estabelecidos, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$CF=(0,5*AC) + (0,5*ETV)$$

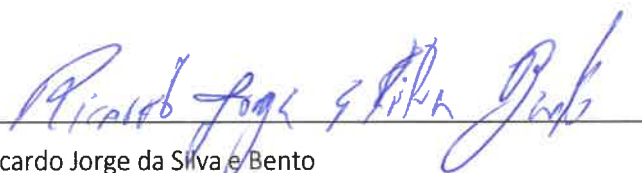


Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores, em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da ordenação final. -----

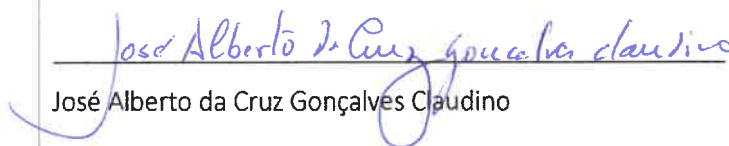
E nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----



José Miguel Pereira Gomes



Ricardo Jorge da Silva e Bento



José Alberto da Cruz Gonçalves Claudino

