



ATA

1 |

Aviso N.º

14401/2021

| | | | | | |
|--------------------|------------|---------------|--------|------------|--------|
| DATA HORA | 2021.08.11 | INÍCIO | 14h00m | FIM | 15h30m |
|--------------------|------------|---------------|--------|------------|--------|

ORDEM DE TRABALHOS

Procedimento Concursal Comum para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo Indeterminado para ocupação de 4 Postos de Trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional, em conformidade com o Aviso (extrato) n.º 7740/2021 - DR n.º 147/2021, Série II, de 2021-07-30.

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

Zoom

PRESENCAS**Presidente**

José Luís Teixeira de Abreu de Medeiros Mourão, Presidente da Escola Ciências Agrárias e Veterinárias da UTAD

Vogais Efetivos

Paulo José Peixoto Fontes, Diretor Operacional do Centro Exploração e Gestão Agrária da UTAD

Cristina Maria Rodrigues dos Santos, Técnica Superior dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

AUSÊNCIAS

Não aplicável.

ANEXOS

Anexo – Publicação em Diário da República

PONTO ÚNICO: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

Nos termos do n.º 1 do art.º 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o n.º 1 do art.º 36.º da LTFP1, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, respetivamente.

O Júri deliberou utilizar os mesmos métodos de seleção para cada uma das referências do presente procedimento, sem prejuízo da especificidade e caracterização de cada posto de trabalho, o qual terá o necessário reflexo nos conteúdos a considerar em cada um dos métodos e que serão identificados na presente ata.

A) **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

B) **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica** – para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A, de 30 de abril, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório.

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos posto(s) de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 7.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **22 candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

PONTO A

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, detalhe da avaliação a considerar em cada um dos métodos:

A.1) 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:

- Habilitações Literária – HL;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

Habilitações Literárias (HL):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

| Habilitações Literárias | Valoração |
|---|------------|
| Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição por formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 34.º da LTFP. | 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:

| Formação Profissional | Valoração |
|---|------------|
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas | 12 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas | 16 valores |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 61 horas | 20 valores |

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional: neste fator pretende-se determinar a qualificação 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:

| Experiência Profissional | Valoração |
|------------------------------|------------|
| Experiência = 0 e < 1 ano | 10 valores |
| Experiência = 1 e < 4 anos | 12 valores |
| 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 |

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

Avaliação de Desempenho: neste fator pretende-se determinar a qualificação em termos de avaliação de desempenho que cada candidato obteve no âmbito do SIADAP, considerando-se, para o efeito, a seguinte tabela:

| Avaliação de Desempenho | Valoração |
|--|---|
| Média da classificação dos últimos 3 ciclos de avaliação de desempenho, ou, caso o vínculo não permita este período temporal, devem ser considerados os ciclos no qual o trabalhador foi avaliado. | |
| a) Se, em termos médios, obtiver a classificação de Não adequado | 0 valores |
| b) Se, em termos médios, obtiver a classificação de Adequado | 10 valores |
| c) Se, em termos médios, obtiver a classificação de Relevante | 16 valores |
| d) Caso tenha obtido classificação de Excelente | 1 valor adicional à valoração obtida nas alíneas b) e c), até ao máximo de 20 valores |

A.2) Entrevista de Avaliação de Competências:

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 resultados - competência ponderada a 10%
2. Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10%
3. Organização e Método 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 50%
(Relativa à legislação e bibliografia indicada)

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

| Escala | Classificação | Nível Classificativo |
|-----------|---------------|---------------------------|
| 100% | 20 valores | <i>Nível Elevado</i> |
| 75% a 99% | 16 valores | <i>Nível Bom</i> |
| 50% a 74% | 12 valores | <i>Nível Suficiente</i> |
| 30% a 49% | 8 valores | <i>Nível Reduzido</i> |
| 0% a 29% | 4 valores | <i>Nível Insuficiente</i> |

Valoração final: A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os 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 aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores: $VF = AC (50\%) + EAC (50\%)$

PONTO B

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, detalhe da avaliação a considerar em cada um dos métodos:

B.1) Prova de Conhecimentos:

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como o adequado conhecimento de língua portuguesa. A prova terá natureza teórico-prática. A componente teórica, sob forma escrita, em suporte papel é realizada individualmente, com a duração de 60 minutos, sendo somente permitida a consulta de legislação, sem quaisquer anotações ou comentários, durante a prova, incidindo a mesma sobre os conteúdos

identificados em anexo. A componente prática será também realizada individualmente, em contexto de local trabalho, tendo a duração de 60 minutos. As componentes da prova serão classificadas de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e o resultado final corresponderá à média aritmética simples das classificações obtidas em ambas as componentes.

Atentas as características de cada referência (posto de trabalho a ocupar), na componente prática da prova de conhecimentos, serão avaliados os seguintes parâmetros:

Referência A: Sector agrícola

a) **Poda:** para a avaliação deste parâmetro serão considerados os seguintes itens:

- i. videira;
- ii. árvores fruto;

b) **Máquinas agrícolas:** para a avaliação deste parâmetro serão considerados os seguintes itens:

- i. conduzir e manobrar máquinas agrícolas
- ii. executar reparação e afinação simples em tratores, reboques e alfaias agrícolas;

A prova de conhecimentos será realizada em data e local a comunicar oportunamente.

Referência B: Sector animal

a) **Contacto com o animal:** para a avaliação deste parâmetro serão considerados os seguintes itens:

- i. Aproximação;
- ii. Contenção;
- iii. Condução;

A prova de conhecimentos será realizada em data e local a comunicar oportunamente.

B.2) Avaliação Psicológica:

Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela

aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e contempla três momentos, nomeadamente a aplicação de testes psicotécnicos e de um inventário/questionário de personalidade/motivação e a realização de uma entrevista psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A aplicação deste método será realizada por um psicólogo(a) inscrito(a) na Ordem dos Psicólogos Portugueses.

A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Elevado - 20 valores
- Bom - 16 valores
- Suficiente - 12 valores
- Reduzido - 8 valores
- Insuficiente - 4 valores

Valorização final: A valorização final (VF), e o conseqüente ordenamento das/os candidatas/os 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 aprovadas/os, as/os que não compareçam a um dos métodos de seleção na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores: $VF = PC (70\%) + AP (30\%)$

PONTO C

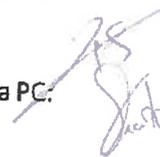
Ordenação final:

A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta de cada uma das fórmulas utilizadas, nos termos supra descritos.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

Referência A: Sector agrícola

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC:
"Poda".
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC:
"Máquinas agrícolas".

**Referência B: Sector animal**

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC:
"Contacto com o animal- Aproximação".
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro da avaliação da PC:
"Contacto com o animal- Contenção".

PONTO D

Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º 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 art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

PONTO E

Nos termos do n.º 2 da alínea a) do art.º 17.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri deliberou que a verificação da reunião dos requisitos de admissão é efetuada aquando da admissão ao procedimento concursal.

PONTO F

O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pelos Serviços de Recursos Humanos.

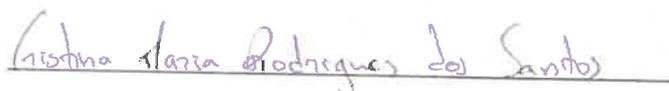
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

Assinado por: **José Luís Teixeira de Abreu de
Medeiros Mourão**
Num. de Identificação: 03826686

José Luís Teixeira de Abreu de Medeiros Mourão



Paulo José Peixoto Fontes



Cristina Maria Rodrigues dos Santos