

ATA
1 |
Aviso N.º
23650/2023

DATA HORA	2023.12.14	INÍCIO	14h00m	FIM	15h30m
ORDEM DE TRABALHOS	<p>Procedimento Concursal Comum para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado para ocupação de 3 Postos de Trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior - Medicina Veterinária.</p> <p>Referência A: Área de Animais Exóticos e Selvagens - 1 posto de trabalho. Referência B: Área de Animais de Produção e Equinos – 2 postos de trabalho. -----</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	Sala de Reuniões do Hospital Veterinário da UTAD.				
PRESENCAS	<p>Presidente Filipe da Costa Silva, Diretor do Hospital Veterinário da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.</p> <p>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.</p>				
AUSÊNCIAS	Não aplicável.				
ANEXOS	Não aplicável.				

PONTO ÚNICO: DEFINIR OS MÉTODOS DE SELEÇÃO A ADOTAR

De acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ou Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) nos termos dos pontos 10.1.1 ou 10.1.2 do Aviso da BEP, 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 (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 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.

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, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

B) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – para os restantes candidatos.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham classificação inferior a 9,50 valores ou de Não Apto em qualquer um dos métodos ou fases consideradas, não sendo convocados para a realização do método ou fase seguinte. Ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter 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 19.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 15 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 (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), detalhe da avaliação a considerar em cada um dos métodos:

A.1) Avaliação Curricular (AC):

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: $AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (50\%)$

Em que:

Habilitação Académica (HA):

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

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 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	Formação específica adequada ao exercício do conteúdo funcional do cargo a prover, com duração:	
	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:

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.

A.2) Entrevista de Avaliação de Competências (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 exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- Motivação da candidatura (MC) - 25%;
- Qualidade da experiência profissional (QEP) - 30%;
- Sentido crítico (SC) - 30%;
- Expressão e fluência verbais (EFV) - 15%.

de acordo com a fórmula:

$$EAC = MC (25\%) + QEP (30\%) + SC (30\%) + EFV (15\%)$$

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. -----

Valoração final: A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento dos candidatos 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 aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores: $VF = AC (70\%) + EAC (30\%)$

PONTO B

B) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), detalhe da avaliação a considerar em cada um dos métodos:

B.1) Prova de Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza teórico-prática. A componente teórica (PCT), é realizada sob a forma escrita, em suporte papel, individualmente, com a duração de 60 minutos, sendo somente permitida a consulta, durante a prova, de legislação sem quaisquer anotações ou comentários, incidindo a mesma sobre as temáticas e legislação definidas e divulgadas em edital. A componente prática (PCP) será também realizada individualmente, em contexto de local trabalho, tendo

a duração de 60 minutos. Atentas as características dos postos de trabalho a ocupar, na componente prática da prova de conhecimentos, serão avaliados os parâmetros incidentes sobre as temáticas e legislação definidas e divulgadas em edital.

As componentes da prova teórica e prática serão classificadas, individualmente, 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, de acordo com a fórmula: $PC = PCT (50\%) + PCP (50\%)$

B.2) Avaliação Psicológica (AP):

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 dois 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 das menções classificativas de Apto/Não Apto.

Valoração final: A valoração final (VF), e o conseqüente ordenamento dos candidatos 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 aprovados, os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores: $VF = PC (70\%) + EAC (30\%)$

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.

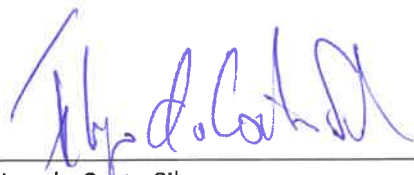
Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes, de forma decrescente:

- a) Candidato com maior grau de habilitação académica;
- b) Candidato com a melhor nota da habilitação académica;
- c) Primazia na submissão da candidatura - data e hora - contadas desde a última alteração à candidatura.

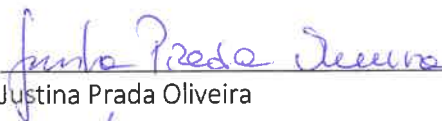
PONTO D

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.

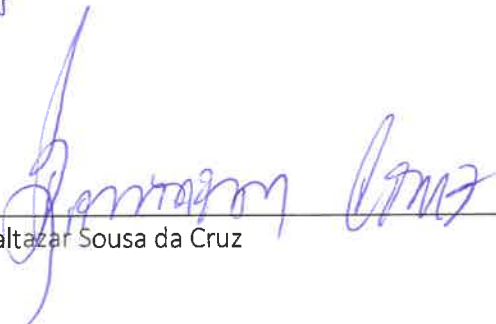
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.



Filipe da Costa Silva



Justina Prada Oliveira



Baltazar Sousa da Cruz