

ATA
1 |
Aviso N.º
1813/2025/2

DATA HORA	2025.01.22	INÍCIO	09h30m	FIM	10h30m
ORDEM DE TRABALHOS	Procedimento Concursal Comum para Contratação em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado para ocupação de 1 Posto de Trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior – Licenciatura em Bioquímica ou Engenharia Agrónómica. 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 B1.31 do Edifício Geociências/Prof Fernando Real da UTAD.				
PRESENCAS	Presidente: João Filipe Coutinho Mendes, Professor Catedrático da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vogais efetivos: João Ricardo Pinto Magalhães Sousa, Professor Auxiliar da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Fernando Falcão Raimundo, Professor Auxiliar da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro				
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): -----

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, no momento da candidatura, 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) – aplicado aos demais 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 do posto 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 12 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 (20%) + EP (60%)**

Em que:

Habilitação Académica (HA):

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

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação legalmente exigida	15 valores
Habilitação superior	20 valores

Formação Profissional (FP): 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 (EP): 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 < 2 anos	10 valores
Experiência ≥ 2 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. -----

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 o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: -----

Lista das competências da categoria de Técnico de sistemas e de tecnologias de informação. -----

Realização e orientação para os resultados (ROR);
 Conhecimentos e experiência (CE);
 Trabalho de equipa e cooperação (TEC);
 Inovação e qualidade (IQ);
 Iniciativa e autonomia (IA);
 Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS).

De acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = (ROR \times 15\%) + (CE \times 25\%) + (TEC \times 15\%) + (IQ \times 15\%) + (IA \times 15\%) + (RCS \times 15\%)$$

Descrição das seis competências. -----

Realização e orientação para os resultados (ROR): Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua acção, centrando-se nas actividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objectivos e é perseverante no alcançar das metas.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes actividades.

Conhecimentos e experiência (CE): Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

Trabalho de equipa e cooperação (TEC): Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem um papel activo nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

Inovação e qualidade (IQ): Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas de forma crítica e, perante a detecção de deficiências, faz propostas de correcção
- Sugere novas práticas de trabalho com o objectivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.
- Resolve com criatividade problemas não previstos.
- Adere às inovações e tecnologias pertinentes para a sua unidade orgânica e/ou desempenho profissional.

Iniciativa e autonomia (IA): Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais
- Tem, normalmente, uma atitude activa e dinâmica
- Executa de forma autónoma e diligente as actividades que lhe são distribuídas.
- Toma iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua actividade.

Responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS): Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.

- Responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
- Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

A entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos. -----
Serão excluídos os candidatos que não comparecerem à EAC. -----

Classificação final (CF): A classificação final e o consequente 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 tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos referidos métodos: $CF = AC (50\%) + EAC (50\%)$ -----

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 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 teórica, realizada sob a forma escrita, em suporte papel, individualmente, com a duração de 90 minutos, sendo somente permitida a consulta, durante a prova, da legislação, conforme indicado no aviso de abertura, sem quaisquer anotações ou comentários, incidindo a mesma sobre as temáticas e documentação definidas e divulgadas em edital. -----

A prova de conhecimentos (PC) será classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

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. 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.

B.3) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

De acordo com o definido em A.2). -----

Classificação final (CF): A classificação final e o consequente 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, que tenham obtido a menção classificativa de Não Apto na

Avaliação Psicológica ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos referidos métodos: $CF = PC (70\%) + (AP \text{ "Apto"}) + EAC (30\%)$ -----

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, pela seguinte ordem: -----

- a) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Candidato com maior grau de habilitação académica;
- c) Maior média final do curso de licenciatura;
- d) 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 caso de 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. -----

Assinado por: **JOÃO FILIPE COUTINHO MENDES**
Num. de Identificação:



João Filipe Coutinho Mendes

Assinado por: **JOÃO RICARDO PINTO
MAGALHÃES DE SOUSA**
Num. de Identificação:



João Ricardo Pinto Magalhães Sousa

Assinado por: **FERNANDO PEDRO FALCÃO
RAIMUNDO**
Num. de Identificação:



Fernando Falcão Raimundo