

ATA  
1 |

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |       |     |       |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-----|-------|
| DATA   HORA        | 2026.05.20                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | INÍCIO | 09h00 | FIM | 10h00 |
| ORDEM DE TRABALHOS | <b>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.</b><br><br><b>PONTO ÚNICO:</b> 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, Edifício dos Serviços Comuns da UTAD                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |        |       |     |       |
| PRESENCAS          | <b>Presidente:</b><br>Filipe da Costa Silva, Diretor do Hospital Veterinário da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.<br><b>Vogais efetivos:</b><br>João Filipe Martins Freire Requicha, Vice-Diretor do Hospital Veterinário da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.<br>Baltazar Sousa da Cruz, Técnico Superior da Direção do Hospital Veterinário 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, 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 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 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: -----

| Formação Profissional            | Valoração  |
|----------------------------------|------------|
| 0 horas de formação              | 0 valores  |
| 1 a 50 horas de formação         | 12 valores |
| 51 a 100 horas de formação       | 16 valores |
| 101 a 200 horas de formação      | 18 valores |
| Superior a 201 horas de formação | 20 valores |

**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. -----

#### 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:

- 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)

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

Sendo:

- **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 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. -----

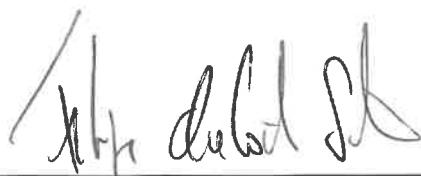
Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes, pela seguinte ordem: -----

- a) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- b) Candidato com maior grau de habilitação académica;
- c) Maior média final da habilitação académica exigida.

## **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. -----

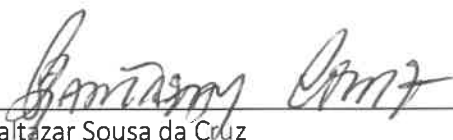
E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri. -----



Filipe da Costa Silva



João Filipe Martins Freire Requicha



Baltazar Sousa da Cruz