

ATA
1 |

DATA HORA	2026.05.21	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 3 (três) Postos de Trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional. 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, Edifício dos Serviços Comuns da UTAD				
PRESENÇAS	Presidente: João Paulo Fonseca da Costa Moura, Administrador da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vogais efetivos: Vanessa Sofia da Silva Gouveia, Diretora dos Serviços de Recursos Humanos da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Paulo José Peixoto Fontes, Coordenador do Centro de Exploração e Gestão Agrárias 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 20 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 literária 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 Literária – HL;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HL + FP + 2EP)/4$

Em que:

Habilitação Literária (HL): Será ponderada a habilitação literária nos seguintes termos: -----

Fator	Valoração
Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP. Sem prejuízo do anteriormente referido podem também ser candidatos quem, não sendo detentor da escolaridade obrigatória, disponha da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação, desde que devidamente comprovadas, de acordo com o previsto do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.	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	0 horas de formação	0 valores
	1 a 20 horas de formação	12 valores
	21 a 40 horas de formação	16 valores
	41 a 60 horas de formação	18 valores
	Superior a 61 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, relacionadas com o posto de trabalho a preencher: -----

Fator	Escalão	Valoração
Experiência Profissional	Experiência = 0 anos	0 valores
	Experiência > 0 e < 1 anos	10 valores
	Experiência ≥ 1 e < 5 anos	15 valores
	Experiência = 5 anos	20 valores

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

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: -----

- Orientação para o serviço público
- Orientação para a colaboração
- Orientação para a mudança e inovação
- Organização, planeamento e gestão de Projetos
- Orientação para a participação
- Orientação para a segurança

$$EAC = (OSP \times 15\%) + (ACRP \times 15\%) + (GC \times 15\%) + (Cx \times 20\%) + (Ix \times 15\%) + (OPGP \times 20\%)$$

Sendo:

- **Orientação para o serviço público** – Atuar 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. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade; Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade; Mostra-

se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público. -----

- **Orientação para a colaboração** – Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas; Reconhece a contribuição dos outros; Apresenta contributos para os objetivos comuns. -----

- **Orientação para a mudança e inovação** - Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista; Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de Trabalho; Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho. -----

- **Orientação, planeamento e gestão de projetos** - 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. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento; Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas; Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos. -----

- **Orientação para a participação** - Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da organização. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Procura o feedback dos cidadãos e dos colegas no âmbito das suas atividades; Responde com disponibilidade aos cidadãos e aos colegas no âmbito das suas atividades; Tem em consideração as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos e dos colegas na execução das suas atividades e transmite-as superiormente. -----

- **Orientação para a segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função; Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa; Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades. -----

A entrevista terá a duração aproximada de 15 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 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 da PC, sob forma escrita, em suporte papel é realizada individualmente, com a duração de 60 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 componente prática da PC será também realizada individualmente, em contexto de local trabalho, tendo a duração aproximada de 60 minutos por candidato. -----

As componentes da prova, teórica e prática, 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. -----

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 dos postos 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) 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. -----



João Paulo Fonseca da Costa Moura



Vanessa Sofia da Silva Gouveia



Paulo José Peixoto Fontes