

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

Aos vinte e seis dias do mês de março de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, na sala de reuniões da ESAC, reuniram os elementos do júri do procedimento concursal supra identificado, respetivamente, Luís Miguel Alves Vaz Valério, Técnico Superior da Escola Superior Agrária de Coimbra, na qualidade de Presidente, David Manuel Gama Simões Gomes, Técnico Superior da Escola Superior Agrária de Coimbra e Isabel Maria de Jesus Marques, Assistente Técnico da Escola Superior Agrária de Coimbra na qualidade de vogais.

A reunião teve como objetivo proceder à fixação dos critérios e da ponderação dos vários métodos de seleção. O procedimento concursal tem em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal da Instituto Politécnico de Coimbra, com a seguinte caracterização:

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico para a área da atividade agrícola (Exploração Agrícola e Loja da ESAC) e transformação de produtos (OTL):

- a) Preparação (lavagem, seleção, acondicionamento e etiquetagem) de produtos agrícolas (hortícolas, frutas, plantas envasadas, vinhos, doces, entre outros) e laticínios provenientes da exploração agropecuária da ESAC, da Oficina Tecnológica de Laticínios e de parceiros institucionais que pretendam promover a comercialização de produtos na loja da Escola;
- b) Atendimento ao público e manutenção do espaço de venda dos produtos, bem como a distribuição de informação e merchandising relativa à instituição;
- c) Operações com caixa registadora aquando da venda de produtos e conferência diária das receitas realizadas (verificação do saldo físico de caixa e do talão de caixa);
- d) Colheita e preparação de hortícolas e frutícolas.
- e) Identificação de culturas hortícolas
- f) Sementeira de hortícolas
- g) Plantação manual de hortícolas e fruteiras
- h) Preparação e sementeira de tabuleiros de hortícolas
- i) Sacha manual de culturas hortícolas

- j) Poda de videiras e fruteiras
- k) Operação de máquinas e alfaías agrícolas

Habilitações literárias exigidas: Escolaridade obrigatória.



### **MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Considerando que, por despacho, exarado a 08/11/2019 foi determinado (de acordo com o estatuído no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no n.º 1 do artigo 5.º Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e considerando que se trata de procedimento concursal aberto ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que apenas será aplicado um método de seleção obrigatório ao candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado (situações previstas no n.º 5 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) e tendo também sido definido, no mesmo despacho, que o método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento concursal será a Entrevista Profissional de Seleção, os métodos de seleção a aplicar aos candidatos serão os que se indicam de seguida.

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, e não afastem, por escrito, a aplicação do método de seleção obrigatório indicado de seguida, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular (AC)
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos (PC) – método de seleção obrigatório
- Avaliação psicológica (AP) – método de seleção obrigatório
- Entrevista profissional de seleção (EPS) – método de seleção facultativo

**PARA CADA MÉTODO DE SELEÇÃO SERÃO UTILIZADOS OS SEGUINTE CRITÉRIOS DE APRECIÇÃO E PONDERAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO:**

A **AVALIAÇÃO CURRICULAR** - visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Considerando o posto de trabalho a ocupar, deliberamos, por unanimidade quais os elementos de maior relevância a considerar e respetiva ponderação:

<b>a. Habilitação académica</b>	
20	Superior à legalmente exigida
16	12º ano de escolaridade ou equivalente
12	Escolaridade obrigatória
<b>b. Formação profissional e aperfeiçoamento profissional, realizado nos últimos 5 anos, relacionado com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função</b>	
20	>= 200 Horas
16	>= 150 Horas e < 200 Horas
12	>= 100 Horas e < 150 Horas
8	< 100 Horas
0	Sem formação profissional
<b>c. Experiência profissional, últimos 5 anos, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas</b>	
20	≥ 3 Anos
16	≥ 2 Anos < 3 Anos
12	≥ 1 Anos < 2 Anos
0	Sem experiência profissional
<b>d. Avaliação do desempenho relativa aos últimos 3 anos</b>	
20	2 menções de Desempenho Excelente obtidas nos últimos 3 anos – sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente
15	2 menções de Desempenho Relevante / Muito Bom ou classificação superior obtidas nos últimos 3 anos - sem qualquer menção de Desempenho Inadequado
10	2 ou 3 menções de Desempenho Adequado / Bom ou Necessita de Desenvolvimento obtidas nos últimos 3 anos - sem qualquer menção de Desempenho Inadequado / Insuficiente e candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa a 2 ou 3 anos (nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).
0	1 ou mais menções de Desempenho Inadequado / Insuficiente

O resultado final da avaliação será obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$AC = (a \times 15 \%) + (b \times 35 \%) + (c \times 35\%) + (d \times 15 \%)$$

**A ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO** - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Neste contexto, deliberamos avaliar na entrevista:

- a. Atitude profissional (motivação; perceção do posto de trabalho a ocupar; interesse pela valorização/ atualização (profissional);
- b. Contacto e comunicação (capacidade de comunicação verbal e relacionamento interpessoal, lógica, clareza e capacidade de síntese);
- c. Qualidade da experiência profissional.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, expresso na seguinte fórmula:

$$EPS = (a + b + c) : 3$$

**A PROVA DE CONHECIMENTOS** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, incluindo as da língua inglesa, necessárias ao exercício da função. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver.

A prova será individual, de natureza prática e/ou simulação, com a duração máxima de 2 horas e 30 minutos, consistindo na realização das tarefas indicadas nas alíneas seguintes que se relacionam com as constantes das funções indicada na caracterização do posto de trabalho:

- a) Preparação (lavagem, seleção, acondicionamento e etiquetagem) de produtos agrícolas (hortícolas, frutas, plantas envasadas, vinhos, doces, entre outros) e laticínios provenientes da exploração agropecuária da ESAC, da Oficina Tecnológica de Laticínios e de parceiros institucionais que pretendam promover a comercialização de produtos na loja da Escola;
- b) Atendimento ao público e manutenção do espaço de venda dos produtos, bem como a distribuição de informação e merchandising relativa à instituição;
- c) Operações com caixa registadora aquando da venda de produtos e conferência diária das receitas realizadas (verificação do saldo físico de caixa e do talão de caixa);
- d) Colheita e preparação de hortícolas e frutícolas.
- e) Identificação de culturas hortícolas
- f) Sementeira de hortícolas



- g) Plantação manual de hortícolas e fruteiras
- h) Preparação e sementeira de tabuleiros de hortícolas
- i) Sacha manual de culturas hortícolas
- j) Poda de videiras e fruteiras
- k) Operação de máquinas e alfaías agrícolas

Na prova de conhecimentos a nota final à média aritmética simples calculada a partir das classificações de cada um dos seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Qualidade da realização da tarefa solicitada
- b) Celeridade na execução da tarefa solicitada
- c) Grau de conhecimento técnico

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

**A 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. A aplicação deste método realizar-se-á numa única fase.

Este método será classificado em “Elevado”, “Bom”, “Suficiente”, “Reduzido” e “Insuficiente”, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os métodos de seleção serão utilizados de forma faseada, por tranches, de acordo com a determinação reitoral constante do despacho de abertura do procedimento concursal, e conforme o disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Assim, as tranches serão compostas por 10 candidatos.

#### **ORDENAÇÃO FINAL**

A ordenação final dos candidatos aos quais, por força da legislação vigente, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção será expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

No que concerne a candidatos aos quais, em conformidade com a lei, sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos e a Entrevista Profissional de Seleção, a ordenação final será também expressa de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

Relativamente a candidatos aos quais sejam aplicados, como métodos de seleção, a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, manter-se-á a expressão da ordenação final numa escala de 0 a 20 valores, como resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção, calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

Em que **CF** = Classificação Final, **PC** = Prova de Conhecimentos, **AP** = Avaliação Psicológica e **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que no procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Cada um dos métodos de seleção supra descritos tem carácter eliminatório.

Serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou deles desistam.

Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Considerando, ainda, o número de lugares a ocupar, o Júri está ciente da necessidade de respeitar a quota de deficientes nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião de que foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Presidente



---

Luís Miguel Alves Váz Valério

Vogais

---

David Manuel Gama Simões Gomes



---

Isabel Maria de Jesus Marques

